

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

**BESLUIT VAN DE MINISTER VAN SOCIALE ZAKEN EN  
WERKGELEGENHEID VAN 1 JULI 2008 TOT ALGEMEEN  
VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN VAN DE  
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST GLASTUINBOUW**

UAW Nr. 10802

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 03-07-2008, nr. 126

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid;

Gelezen het verzoek van Actor Bureau voor sectoradvies namens partijen bij bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Partij(en) te ener zijde: Land- en Tuinbouworganisatie Nederland (LTO Nederland), Plantum NL en Ondernemersorganisatie Glastuinbouw LTO Noord Glaskracht;

Partij(en) te anderzijde: FNV Bondgenoten en CNV BedrijvenBond.

Gelet op de artikelen 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

Dictum I

Verklaart algemeen verbindend de navolgende bepalingen van bovengenoemde collectieve arbeidsovereenkomst, zulks met inachtneming van hetgeen in de dicta II, III, IV en V is bepaald:

## HOOFDSTUK 1

### ALGEMENE BEPALINGEN EN VERPLICHTINGEN

#### Artikel 1

##### **Werkingsfeer**

1. In deze cao wordt verstaan onder werkgever: Iedere natuurlijke of rechtspersoon die een onderneming uitoefent waarin de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak aan glastuinbouw worden besteed. De arbeidsuren zijn inclusief de uren die via handmatige loonbedrijven, uitzendbureaus en overige derden binnen de onderneming aan glastuinbouw worden besteed. Onder glastuinbouw worden plantaardige teelten verstaan die permanent onder glas of plastic plaatsvinden, met uitzondering van paddestoelenteelt en de boomteelt onder glas of plastic, maar met inbegrip van de vermeerderingsbedrijven, ongeacht of de bedrijfsactiviteiten geheel of ten dele in de open lucht plaatsvinden.
2. Uitzendbureaus en handmatige loonbedrijven zijn van de werkingsfeer uitgesloten, behoudens hetgeen is bepaald in artikel 37.
3. Juridisch zelfstandige delen van ondernemingen, waarvan de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak worden besteed aan activiteiten als bedoeld in artikel 1 lid 1 van deze cao, vallen voor wat betreft dat deel van de onderneming onder deze cao, tenzij zij behoort of behoren tot een concern in de zin van artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek.
4. Indien de onderneming voldoet aan het bepaalde in de zin van de artikelen 2:24a en volgende van het Burgerlijk Wetboek én kan worden aangemerkt als een dochtermaatschappij, dan wel kan worden gerekend tot een groep, zoals bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek én de bedrijfsactiviteiten zijn substantieel verschillend van aard in de verschillende dochterondernemingen of groepen van ondernemingen, dan is het de werkgever toegestaan om een keuze te maken voor één of meerdere cao's van de primaire agrarische sectoren, mits de keuze recht doet aan de totale activiteiten van de betrokken onderneming of ondernemingen.
5. Onverminderd wat in de voorgaande leden is bepaald, geldt dat:
  - a. indien binnen één en dezelfde onderneming meerdere bedrijfsactiviteiten plaatsvinden die vallen binnen de werkingsfeer van de verschillende cao's in de primaire agrarische sector, én
  - b. niet is te bepalen of de bedrijfsactiviteiten en/of arbeidsuren uitsluitend of in hoofdzaak onder deze cao of een andere cao valt,
  - c. dan heeft de werkgever de keuze om te bepalen welke cao van

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

toepassing zal zijn voor zijn onderneming, mits de bedrijfsactiviteiten, waarop die keuze is bepaald, een substantieel onderdeel zijn van zijn onderneming.

6. Tegen deze indeling door de werkgever kan beroep worden ingesteld volgens de procedure omschreven in artikel 39.

Artikel 1A

**Beperkte toepassing voor enkele groepen werknemers**

1. Op de werknemer die een feitelijk loon geniet dat het maximale SV premieloon te boven gaat, zijn de hoofdstukken 3, 4 en 5 van deze cao niet van toepassing.
2. Op de werknemer die aangesteld is in de functie van bedrijfsleider en een lager loon geniet dan het maximale SV premieloon, is hoofdstuk 3 van deze cao niet van toepassing.

Artikel 2

**Definities**

- a. Werkgever:  
de natuurlijke persoon of rechtspersoon, die een onderneming uitoefent zoals bedoeld in artikel 1.
- b. Werknemer:  
degene die een arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek heeft met een werkgever als bedoeld onder artikel 2 sub a. Als werknemer in de zin van deze cao wordt niet beschouwd de stagiair.  
Daar waar het woord „werknemer” is gebruikt, worden zowel mannen als vrouwen bedoeld.
- c. Stagiair:  
iemand die in het kader van zijn studie of opleiding praktische ervaring opdoet in een onderneming.
- d. Zaterdaghulp:  
de werknemer die uitsluitend werkzaamheden verricht op zaterdag.
- e. Feitelijk loon:

het door werkgever en werknemer overeengekomen brutoloon.

- f. Dienstrooster:  
een schriftelijke arbeidstijdregeling die aangeeft op welke tijdstippen de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt, onderbreekt en beëindigt.
- g. Functievolwassen leeftijd:  
een leeftijd van 21 jaar of ouder.
- h. Jeugdige werknemers:  
werknemers met een leeftijd van 20 jaar of jonger.
- i. Medezeggenschapsorgaan:  
de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden (zie bijlage II).
- j. BW:  
Burgerlijk Wetboek.
- k. Feestdagen:  
Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, beide Kerstdagen, 5 mei en de dag ter viering van Koninnedag.
- l. Ouders en kinderen:  
in deze cao zijn aan ouders en kinderen gelijkgesteld stief- en pleegouders en stief- en pleegkinderen.
- n. Maand:  
een kalendermaand.
- o. Uurloon:  
het bedrag vermeld in de loonschalen, dan wel hiervan afgeleid op grond van desbetreffende bepalingen inzake loonsverhogingen, leeftijd, functiegroep en trede.
- p. Weekloon:  
het uurloon vermenigvuldigd met het aantal uren per week zoals overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.
- q. Maandloon:  
het weekloon vermenigvuldigd met 52,2 en gedeeld door 12.
- r. Bedrijfstijd:  
de tijd dat er binnen of ten behoeve van de onderneming werkzaamheden verricht kunnen worden.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- s. Arbeidstijd:  
de tijd gedurende welke de werknemer:
- a. werkzaamheden verricht dan wel daartoe ter beschikking van de werkgever moet blijven;
  - b. – tot en met 31 december 2007 luidt sub b. als volgt:
    - geen arbeid verricht in verband met de viering van een erkende christelijke feestdag voor zover niet op een zaterdag of zondag vallend, dan wel in verband met de viering van de verjaardag van de koningin of een andere nationale feestdag;
    - met ingang van 1 januari 2008 luidt sub b als volgt:
      - geen arbeid verricht in verband met de viering van een van de feestdagen vermeld onder k., indien de dag een ingeroosterde dag is;
  - c. geen arbeid verricht wegens ziekte of ongeval, dan wel wegens vakantie, vakonderwijs of kort verzuim.
- t. Twee- of drieploegendienst:  
dienst volgens rooster ingedeeld in een twee- of drieploegendienst waarbij het aanvangstijdstip van de volgende ploeg minimaal vier uren later ligt.
- u. Functie:  
volgens de systematiek van het handboek functie-indeling agrarische sectoren de typering van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangesteld.
- v. Trede:  
een stap binnen een functiegroep in het loongebouw.
- w. Loongroep:  
de door de functie-indeling bepaalde loongroep vermeld in het loongebouw in artikel 17 en 18 en bijlage VI.
- x. Bedrijfsleider:  
degene die de leiding heeft over een bedrijf of een organisatorische eenheid.
- z. 1. uitzendkracht:  
de natuurlijke persoon die door een uitzendonderneming, handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, ter beschikking wordt gesteld om werkzaamheden te verrichten onder de feitelijke leiding van de werkgever zoals genoemd in sub a.
2. uitzendbureau:

de natuurlijke of rechtspersoon met inbegrip van een handmatig loonbedrijf, detacheringbureau of andere derde, die een werknemer zoals bedoeld onder 1. ter beschikking stelt van (uitzendt naar) de werkgever.

#### Artikel 4

### Verplichtingen van de werkgever

#### Algemeen

1. De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met hetgeen in deze cao is bepaald.
2. De werkgever zal na overleg gelegenheid bieden om vakbondsactiviteiten te ondernemen voor zover dit de normale voortgang van de organisatie niet belemmert.

#### Gedragslijn bij overname, fusie, reorganisatie en bedrijfsbeëindiging

3. a. De werkgever zal een voornemen tot overname, fusie, reorganisatie en/of bedrijfsbeëindiging niet ten uitvoer brengen, tenzij de vakbonden en het medezeggenschapsorgaan hierover tijdig zijn ingelicht.  
b. Ten aanzien van alle werkgevers geldt dat door de werkgever in een zodanig stadium van voorbereiding contact met de betreffende vakbond(en) wordt opgenomen over de rechtspositie van de bij hem in dienst zijnde werknemer(s) dat de te nemen besluiten nog beïnvloedbaar zijn.

#### Sociaal beleid

4. Met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Ondernemingsraden zal de werkgever het medezeggenschapsorgaan periodiek inlichten en raadplegen omtrent de algehele gang van zaken in de onderneming in het algemeen en meer in het bijzonder omtrent het gevoerde personeelsbeleid.
5. De werkgever zal bij aanstelling en de tewerkstelling zoveel als redelijkerwijs mogelijk is gelijke kansen bieden aan arbeidsgehandicapten en niet-arbeidsgehandicapten. De werkgever zal er naar streven arbeidsgehandicapte werknemers op passende wijze te werk te stellen.
6. Met inachtneming van objectief aan de functie verbonden eisen, is het niet toegestaan om gelijkwaardige werknemers gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie te onthouden op

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

grond van factoren als leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras, of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

7. De werkgever is gehouden een zodanig beleid te voeren dat de werknemers in de werkorganisatie zoveel mogelijk worden gevrijwaard van ongewenste intimiteiten of intimidatie. Van ongewenste intimiteiten of intimidatie is sprake, indien de werknemer door oneigenlijk gebruik van gezag, waaraan betrokkene krachtens arbeidsovereenkomst is gehouden, uitdrukkelijk tegen zijn wil wordt gedwongen ongewenste gedragingen of seksuele handelingen te ondergaan. Tevens is sprake van ongewenste intimiteiten of intimidatie wanneer een werknemer in de werksituatie wordt geconfronteerd met woorden of daden op seksueel gebied, waarvan deze duidelijk laat blijken en/of pleger redelijkerwijs moet begrijpen, dat de werknemer deze ongewenst vindt.

**Bestrijdingsmiddelen**

8. De werkgever past gewasbeschermingsmiddelen toe overeenkomstig de gebruiksvorschriften. Hij informeert werknemers over veiligheidsaanbevelingen die bij herbetreding gelden. Zie ook [www.gewasbescherming.nl](http://www.gewasbescherming.nl) voor nadere informatie.

**Kleding en schoeisel**

9. De werkgever is verplicht om aan de werknemer bedrijfskleding en of veiligheidsschoeisel te verstrekken overeenkomstig veiligheidsvoorschriften of ten behoeve van het verrichten van vuil werk.

Artikel 5

**Verplichtingen van de werknemer**

1. De werknemer is gehouden de belangen van de onderneming van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
2. De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijd houden aan het voor hem geldende dienstrooster.
4. De werknemer is gehouden zich te gedragen naar de in de onderneming van de werkgever geldende regels welke niet in strijd zijn met de wetgeving of het gestelde in deze cao, zoals het opvolgen van voorschriften voor het dragen van beschermende kleding en of andere ter bescherming van het welzijn en de gezondheid van de werknemer verstrekte middelen.
5. In geval de werkgever op grond of naar aanleiding van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen een of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.
6. Een werknemer is binnen zijn vermogen verplicht, indien het bedrijfsbelang en of de functie dat vergt, zich te laten (bij)scholen.

#### Artikel 6

##### **Branche RI&E en Arbo-catalogus**

1. Er is een branche Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E)ontwikkeld voor de sector Glastuinbouw. De branche-RI&E is schriftelijk en digitaal beschikbaar en is te downloaden via [www.stigas.nl](http://www.stigas.nl). De schriftelijke methode is op te vragen bij Stigas.
2. Het branchespecifieke RI&E- instrument is naar de stand van de wetenschap en conform het Model zoals bedoeld in het arbo besluit artikel 2 lid 14b, ontwikkeld en wordt diensgevolge geacht actueel, volledig en betrouwbaar te zijn.
3. Indien een bedrijf de diensten met betrekking tot deskundige bijstand, conform de artikelen 13 en 14 van de Arbeidsomstandighedenwet 1998 zoals deze is gewijzigd op 1 juli 2005, betreft van één van de gecertificeerde Arbo-diensten, verklaren partijen dat ook elders werkzame gecertificeerde deskundigen zonder (aanvullende-) werknemersovereenstemming kunnen worden aangewezen als externe deskundige ondersteuning bij uitvoering en toetsing van een RI&E conform Artikel 14 lid 1a. van de Arbeidsomstandighedenwet 1998. Deze mogelijkheid geldt ook indien gebruik wordt gemaakt van de maatwerkregeling.

## HOOFDSTUK 2

### HET DIENSTVERBAND

#### Artikel 7

##### **Indienstneming en beëindiging van het dienstverband**

1. Aard van de arbeidsovereenkomst  
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
  - hetzij voor onbepaalde tijd;
  - hetzij voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk.
2. Proeftijd  
Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel voor de duur van twee jaar of langer kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal twee maanden overeenkomen. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor korter dan twee jaar kunnen werkgever en werknemer schriftelijk een proeftijd van maximaal een maand overeenkomen.
3. Schriftelijke opgave inhoud arbeidsovereenkomst  
De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de overeenkomst. Eventuele wijzigingen van de arbeidsovereenkomst worden overeenkomstig behandeld.
4. Beëindiging van het dienstverband  
De opzegging van het dienstverband voor onbepaalde tijd dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van een maand.
5. Opzegtermijnen:  
Behoudens:
  - ontslag met wederzijds goedvinden,
  - ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW,
  - ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW,
  - en tijdens of aan het einde van de proeftijd, in welke gevallen de dienstbetrekking wederzijds onmiddellijk kan worden opgezegd,

gelden de volgende termijnen voor opzegging van een dienstverband.

A. Dienstverband voor onbepaalde tijd

I. Tegenover een werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

II. Voor zover er uit hetgeen onder I. is bepaald geen langere opzegtermijn voortvloeit, bedraagt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging tegenover een werknemer van 50 jaar en ouder die voor onbepaalde tijd in dienst is, minimaal drie maanden.

III. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.

B. Dienstverband voor bepaalde tijd

Ingeval een werknemer in dienst is voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk, eindigt het dienstverband zonder opzegging van rechtswege:

- op de kalenderdatum, of
- op de laatste dag van het tijdvak of bepaald geheel van werkzaamheden, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, of
- op de dag waarop de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen zodanig aflopen dat het aantal werknemers de benodigde capaciteit overtreft,
- tussentijds, indien werkgever en werknemer bij het sluiten van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk dit schriftelijk zijn overeengekomen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen.

6. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 door de Centrale organisatie Werk en Inkomen is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.

7. Einde bij arbeidsongeschiktheid

A. Voor de bepalingen in de hiernavolgende leden C en D geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP).
- B. Indien de werknemer zonder gegronde redenen geen of onvoldoende medewerking verleent aan bovenstaande bepalingen heeft de werkgever de mogelijkheid om de loonbetaling inclusief de aanvulling, na voorafgaande waarschuwing te staken en kan de werkgever, onverlet hetgeen is bepaald in lid C en D het dienstverband beëindigen via de daartoe aangewezen weg.
  - C. Indien na 2 jaren van arbeidsongeschiktheid (ongeacht het arbeidsongeschiktheids- percentage) door de arbeidsdeskundige wordt vastgesteld dat er geen passende reïntegratiemogelijkheden zijn binnen het bedrijf van de werkgever dan kan het dienstverband worden beëindigd op voorwaarde dat volgens het Uitvoeringsinstituut Werknemers Verzekeringen (UWV) voldoende reïntegratieactiviteiten zijn verricht.
  - D. Indien volgens het UWV onvoldoende reïntegratieactiviteiten door de werkgever zijn verricht, is ontslag wegens arbeidsongeschiktheid na een periode van 2,5 jaar van arbeidsongeschiktheid mogelijk.
  - E. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:670 lid 1 BW zal een eventuele arbeidsongeschiktheid wegens ziekte – ongeval hieronder begrepen – niet aan een normale opzegging als bedoeld in dit artikel in de weg staan.
  - F. Ingeval echter de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk met tussentijdse opzeggingsmogelijkheid tijdens arbeidsongeschiktheid wordt opgezegd, geldt het volgende: indien de werknemer op het tijdstip waarop opzegging plaats heeft, 18 maanden of langer bij de betrokken werkgever onafgebroken in dienst is, zal de opzegging worden geacht niet te zijn geschied, indien de arbeidsongeschiktheid nog voortduurt op de laatste dag van de opzegtermijn. Het laatste geldt niet indien de betrokken werknemer bij de opzegging reeds twee jaar arbeidsongeschikt is.
8. Einde bij bereiken pensioengerechtigde leeftijd  
De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd is bereikt.

## Artikel 8

### **Bijzondere bepaling voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd**

In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a lid 1 BW geldt het volgende:

1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of bepaald werk gaat pas van rechtswege over in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, indien meer dan drie voor bepaalde tijd en/of bepaald werk aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen.
2. Voor arbeidsovereenkomsten die elkaar met tussenpozen van niet meer dan 31 dagen hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer kan een gesloten arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of voor een bepaald werk eenmaal per jaar worden verlengd met maximaal één maand zonder dat sprake is van een aansluitende verlenging van deze arbeidsovereenkomst.

## Artikel 8A

### **Jaarlijks terugkerende seizoenskrachten**

1. Ingeval van een jaarlijks terugkerend dienstverband kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg dit dienstverband omzetten in een dienstverband voor onbepaalde tijd ingeval de werknemer de wens daartoe te kennen geeft.
2. Dit dienstverband voor onbepaalde tijd omvat op jaarbasis ten minste het aantal uren dat in de voorafgaande jaren gemiddeld per jaar werd gewerkt.
3. Voor het aldus ontstane dienstverband voor onbepaalde tijd geldt vervolgens dat de werknemer geen opkomstplicht heeft voor de periode van het jaar waarin in de voorgaande jaren het dienstverband niet bestond.
4. Loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand.
5. Vakantieanspraken kunnen worden genoten in de periode waarin er opkomstplicht bestaat.
6. Ingeval van ziekte in de periode waarin er geen opkomstplicht

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

bestaat, blijven de voorschriften uit Hoofdstuk 7 inzake arbeidsongeschiktheid van kracht.

Artikel 9

**Gelegenheidswerk**

1. In deze cao wordt onder gelegenheidsarbeider verstaan:
  - a. de categorieën arbeiders als bedoeld in het voormalig Besluit Gelegenheidsarbeiders sector Agrarisch Bedrijf;
  - b. de uitkeringsgerechtigde als bedoeld in de Wet Premieregime bij Marginale Arbeid.
2. De gelegenheidsarbeider als bedoeld in lid 1 sub a is werkzaam gedurende maximaal 8 aaneengesloten weken per werkgever per kalenderjaar en mag in het kalenderjaar nog niet eerder bij dezelfde werkgever betaalde arbeid hebben verricht.
3. De uitkeringsgerechtigde als bedoeld in lid 1 sub b heeft een dienstbetrekking van ten hoogste zes weken aaneengesloten en de werkgever is in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met deze uitkeringsgerechtigde aangegaan.  
Tevens is voor een dienstbetrekking van deze uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling verleend.
4. De gelegenheidsarbeiders worden beloond volgens het voor hen geldende wettelijke bruto minimumloon.
5. Voor zover van toepassing worden vakantierechten bij het einde van de dienstbetrekking aferekend.

Artikel 10

**Arbeid voor derden**

1. De werknemer is niet verplicht in opdracht van de werkgever werk te verrichten voor andere ondernemingen dan die van de werkgever, tenzij bij de aanstelling schriftelijk anders is overeengekomen.
2. Zonder schriftelijke toestemming van de werkgever is het aan de werknemer met een dienstverband van 80% of meer verboden werkzaamheden, al of niet betaald, te verrichten voor derden, dan wel voor eigen rekening.

Dit verbod is van toepassing:

- indien op enigerlei wijze de mogelijkheid zou kunnen bestaan of ontstaan dat deze werkzaamheden een nadelig effect hebben of zouden kunnen hebben op het functioneren van de werknemer bij zijn werkgever,
- indien deze werkzaamheden op enigerlei wijze concurrerend voor de werkgever zouden zijn of worden,
- dan wel op andere wijze de belangen van de werkgever, of de gezondheid van de werknemer zouden kunnen schaden of gaan schaden.

### HOOFDSTUK 3

#### ARBEIDSDUUR

##### Artikel 11

##### **Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen**

1. Er zijn twee regelingen waarin de bedrijfstijden en de arbeidstijden zijn geregeld: de basisregeling en de uitgebreide regeling.
2. Met in achtneming van de volgende artikelen bedraagt de arbeidstijd voor de hiervoor genoemde regelingen 38 uur per week, tenzij uit hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden, anderszins volgt.
3. De basisregeling is van toepassing op alle ondernemingen, voor zover de uitgebreide regeling of onderdelen daarvan niet van toepassing zijn.
4. a. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan zijn van toepassing indien de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt met zijn medezeggenschapsorgaan of – ingeval van het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan – overeenstemming heeft bereikt met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar.  
b. De afgesproken regeling wordt schriftelijk gemeld bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer. In bijlage III staat vermeld welke gegevens de werkgever in ieder geval dient te melden bij de commissie.  
c. De werkgever dient deze gegevens zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk twee weken na de totstandkoming ervan, te melden.  
d. De werkgever verstrekt aan zijn werknemers een kopie van het bericht van de commissie dat een adequate melding en registratie daarvan bij de commissie heeft plaatsgevonden.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

5. a. Wanneer de werknemer volgens een rooster wordt ingedeeld, wordt dat rooster tijdig, en in ieder geval ten minste een week van tevoren, aan de werknemer meegedeeld. Dit geldt ook voor mogelijke wijzigingen in dit rooster.
- b. Wanneer aanvang en einde van de arbeidstijd, met inachtneming van hetgeen in de volgende artikelen is bepaald, wisselend wordt ingevuld, deelt de werkgever de werknemer tijdig en in ieder geval een week van te voren mee welke arbeidstijden (aanvang, duur en einde) een volgende periode en zo mogelijk ook gedurende de rest van het jaar zullen gelden.
6. Onverminderd hetgeen in deze cao is bepaald inzake bedrijfstijden en arbeidstijden, is het mogelijk om in de onderneming een tropenrooster in te voeren, mits dit de instemming heeft van de meerderheid van het personeel.
7. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden overwerk te verrichten.
8. Indien overwerk moet worden verricht na 18.00 uur is de werkgever gehouden;
  - de betrokken werknemer in de gelegenheid te stellen een warme maaltijd te gaan gebruiken waarbij de extra reis wordt vergoed overeenkomstig het bepaalde in artikel 20; danwel
  - door en voor rekening van de werkgever een warme maaltijd te verstrekken.

Artikel 12

**Bedrijfstijden en arbeidsduur basisregeling**

1. In de basisregeling ligt de bedrijfstijd van maandag tot en met vrijdag, dagelijks tussen 7.00 en 18.00 uur. Daarbij geldt een arbeidsduur van 7 uur en 36 minuten per dag met een totaal van 38 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel mag de arbeidsduur per dag 8 uur bedragen, mits de werkgever met de meerderheid van het personeel dit is overeengekomen én de arbeidsduur over de week 38 uur bedraagt.

3. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een werkweek van 40 uur overeenkomen.
4. Het is toegestaan dat de werkgever en de individuele werknemer in overleg een arbeidsduur overeenkomen van 36 uur per week.
5. a. In afwijking van artikel 11, lid 1, 2 en 3, en de voorgaande leden van dit artikel, maar met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, mag onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week op jaarbasis tussen de werkgever en de werknemer(s) overeengekomen worden dat:
  - I. gedurende 10 weken per jaar 9 uur per dag wordt gewerkt met een maximum van 45 uur per week;
  - II. gedurende 15 weken 6,5 uur per dag wordt gewerkt, mits de werkdag voor de resterende periode minimaal 7 uur bedraagt. De genoemde aantallen weken gelden als maximum aantal weken per bedrijf.
- b. Indien gebruik wordt gemaakt van de in sub a. genoemde mogelijkheid, dienen alle eventueel gewerkte extra uren te worden verrekend alvorens een werknemer wegens ontslag of anderszins een beroep moet doen op een uitkering ingevolge de Werkloosheidswet.
6. De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet verplicht worden om deel te nemen aan een regeling van uren die verschoven worden, zoals genoemd in lid 5 van dit artikel.
7. De perioden genoemd in lid 5 hoeven niet aaneengesloten te zijn overeengekomen of te worden uitgevoerd, mits bij gebruikmaking van gebroken perioden de verschillende perioden minimaal één week van tevoren voor aanvang worden vastgesteld en meegedeeld aan de werknemer.

#### Artikel 12A

##### **Bedrijfstijden en arbeidsduur uitgebreide regeling**

1. In de uitgebreide regeling ligt de bedrijfstijd tussen 06.00 uur en 19.00 uur.
2. a. Een werkweek omvat 5 aaneengesloten dagen. Deze dagen worden aangeduid als dagen 1 t/m 5. Een werkweek vangt aan met dag 1 en kan in principe op elk van de 7 dagen in een week starten. Zie de leden 4 en 5 voor de wijze waarop met elke werknemer afzonderlijk vaststelling van zijn of haar werkweek plaatsvindt.
- b. De overige 2 dagen zijn de wekelijkse aaneengesloten vrije dagen van deze werknemer. Deze worden voor die werknemer

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- aangeduid met dag 6 en dag 7. Deze dagen sluiten in principe op elkaar aan, tenzij de werkgever en werknemer anders overeenkomen.
- c. Met een werknemer die in deeltijdwerk werkt, wordt dit patroon eveneens vastgelegd, ook indien de deeltijdwerknemer niet, c.q. niet standaard op 5 dagen werkzaam is.
3. Zie artikel 12B voor de regeling inzake arbeid op zondag.
  4. In de schriftelijke arbeidsovereenkomst zoals vermeld in artikel 7 lid 3, of bij rooster leggen werkgever en werknemer vast op welke dag van de week voor deze werknemer dag 1 van zijn of haar werkweek valt.
  5. Ingeval niet is voldaan aan hetgeen in lid 4 is bepaald, gelden de maandag t/m vrijdag als de dagen 1 t/m 5, en zaterdag en zondag als dag 6 en dag 7.
  6. In de uitgebreide regeling kan op de dagen 1 t/m 5 een arbeidsduur worden overeengekomen tussen 6 uur en de 10 uur per dag en 30 en 45 uur per week onder handhaving van het gemiddelde van 38 uur per week of indien van toepassing 36 of 40 uur per week.
  7.
    - a. De bedrijfstijd als bedoeld in lid 1 kan gedurende drie maanden per jaar met één uur worden verschoven. De bedrijfstijd kan alsdan liggen tussen 5.00 uur en 18.00 uur of 7.00 uur en 20.00 uur.
    - b. In afwijking van lid 6 kan gedurende drie maanden per jaar de arbeidsduur liggen tussen de 5 uren en 9 uren per dag.
  8. Bij invulling van de arbeidsduur overeenkomstig lid 6 is verrekening van min-uren en plus-uren mogelijk onder volgende voorwaarden:
    - binnen de bedrijfstijd uit lid 1,
    - binnen de overeengekomen arbeidsduur per dag uit lid 6,
    - op de dagen 1 t/m 5.
  9. De werknemer die in deeltijd werkt, kan niet verplicht worden tot een variabele invulling van de arbeidsdag zoals die uit de uitgebreide regeling zou kunnen voortvloeien.
  10. In de uitgebreide regeling kan het werken in een twee- of drie ploegdienst worden overgekomen. Daarbij is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de bedrijfstijd niet van toepassing.

### **Aanvullende bepaling**

11. De uitgebreide regeling of onderdelen daarvan kan, respectievelijk kunnen ook van toepassing zijn voor een onderneming met minder dan 10 werknemers waar geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, en er overeenstemming bestaat tussen de werkgever en de individuele werknemer.

#### Artikel 12B

### **Arbeid op zondag**

1. De werkgever organiseert de arbeid zodanig, dat de werknemer op zondag geen arbeid verricht, behalve voor zover dat uit de aard van de arbeid voortvloeit en het tegendeel is bedongen.
2. De werknemer verricht uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 aaneengesloten weken arbeid, indien hij daarmee voor dat geval instemt.

#### Artikel 13

### **Pauzes**

1. Een pauze van minder dan 15 minuten in voor- en namiddag is voor rekening van de werkgever.
2. De pauze begint op het moment dat de werknemer op de plaats is waar de pauze wordt genoten.
3. In afwijking van de leden 1 en 2 van dit artikel, kan de werkgever met zijn medezeggenschapsorgaan een andere pauzeregeling overeenkomen.

#### Artikel 14

### **Arbeid en toeslagen**

#### **Toeslagen**

Met inachtneming van hetgeen is bepaald in de artikelen 11 tot en met 13 geldt het volgende:

1. Deze cao kent de volgende toeslagen:
  - Overwerktoeslag;
  - Onregelmatigheidstoeslagen;
  - Roostertoeslag;
  - Toeslag voor ploegendienst.Na lid 3 van dit artikel is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Toeslagen gelden bovenop het gewone uurloon.

**Basisregeling**

2. De werknemer kan op verzoek van de werkgever en met inachtneming van voorgaande artikelen werkzaamheden verrichten.
  - A. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht binnen zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd op een feestdag niet zijnde 5 mei in de periode maandag tot en met zaterdag dan wordt met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15 een toeslag betaald van 50%. Worden op een doorbetaalde feestdag toch werkzaamheden verricht, dan is er naast die doorbetaling tevens per gewerkt uur betaling van het uurloon van 100% aan de orde;
  - B. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht buiten zijn gebruikelijke (overeengekomen) arbeidstijd in de periode maandag tot en met zaterdag, dan worden met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, de hierna genoemde toeslagen betaald en het uurloon van 100% per gewerkt uur.

Voor A en B gelden de volgende toeslagen.

    - a. tussen 21.00 uur en 03.00 uur: een percentage van 50%;
    - b. tussen 03.00 uur en 21.00 uur ingeval er is sprake van overwerk of inconveniënte uren: een percentage van 35%;
    - c. 1. op de zaterdagmiddag ingeval er sprake is van inroostering: een percentage van 20%, waarbij voor de zaterdaghulp deze toeslag niet aan de orde is;
    2. op de zaterdag tussen 03.00 en 21.00 uur: een percentage van 50%, waarbij voor de zaterdaghulp deze toeslag niet aan de orde is;
    - d. op de zaterdag tussen 00.00 en 03.00 uur en tussen 21.00 en 24.00 uur: een percentage van 100%.
  - C. Wanneer de werknemer werkzaamheden verricht op de zondag, dan wordt met inachtneming van dit artikel, de artikelen 11 tot en met 13 en artikel 15, op het uurloon van 100% een toeslag betaald van 100% per gewerkt uur. Na lid 5 is het schema met de bijbehorende percentages vermeld.
3. Onverminderd de vorige leden heeft de werknemer die kiest om op zaterdag te werken ter vervanging van een van de dagen van maandag tot en met vrijdag, geen recht op een inconveniënten en of een overwerktoeslag. Wanneer de werkzaamheden op de zaterdagmiddag worden verricht, geldt een toeslag van 20% op het uurloon.

4. De uitbetaling van extra loon en eventuele toeslagen geschiedt in geld. Uitbetaling van extra loon en toeslagen kan geschieden in tijd indien de werkgever en werknemer dat zijn overeengekomen.
5. Er vindt geen cumulatie van toeslagen plaats. Het hoogste percentage geldt.

#### Toeslagentabel basisregeling

Dag/tijd	Maandag t/m Vrijdag	Zaterdag	Zondag
0.00-3.00	50	100	100
3.00-7.00	35	50	100
7.00-18.00	35*	50**	100
18.00-21.00	35	50	100
21.00-24.00	50	100	100

\* Overwerkpercentage toe te passen bij overschrijding geldende arbeidstijd per dag.

\*\* Zie ook lid 2, sub B, onderdeel c1 en c2.

#### Uitgebreide regeling

6. In het kader van de uitgebreide regeling geldt het volgende.
  - a. Bij een voltijd contract (38 uren) zijn uren boven 1983,6 uur per kalenderjaar overwerk en geldt een toeslag van 35%. Bij een dienstverband dat geen heel jaar heeft geduurd, wordt het aantal uren naar evenredigheid verminderd.
  - b. Bij een overeengekomen arbeidsduur van 36 uur geldt sub a boven 1879,2 uur per kalenderjaar, en bij een overgekomen arbeidsduur van 40 uur geldt sub a boven 2088 uur per kalenderjaar.
  - c. Niet gemaakte uren binnen de overeengekomen arbeidsduur, bezien op jaarbasis, worden zonder toeslag uitbetaald (voor rekening en risico werkgever).
  - d. Voor uren buiten de bedrijfstijd van artikel 12 lid 8, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50% (zie uitzondering hierna).
  - e. Voor uren binnen de bedrijfstijd die uitgaan boven 10 uur per dag, geldt een overwerktoeslag van 50%.
  - f. Voor uren op zondag die vallen op een van de dagen van dag 1 t/m 5 conform hetgeen is bepaald in artikel 12A, geldt een onregelmatigheidstoeslag van 50%.
  - g. Voor uren op zondag die niet vallen op een van de dagen 1 t/m 5 conform hetgeen is bepaald in artikel 12A, geldt een overwerktoeslag van 100%.
  - h. Overigens geldt voor uren op de 6e dag een onregelmatigheidstoeslag van 50%.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- i. Overigens geldt voor uren op de 7e dag een onregelmatigheids-toeslag van 75%.
- j. Voor verschoven uren conform artikel 12A lid 7 sub a. geldt gedurende die periode een toeslag van 20% voor dat uur. Deze toeslag geldt niet ingeval van een tropenrooster.
- k. Er vindt geen cumulatie van toeslagen plaats. Het hoogste percentage geldt.
- l. Voor een tweeploegendienst geldt een toeslag van 15%, en voor een drieploegendienst een toeslag van 22%.

**Toeslagentabel uitgebreide regeling**

Dag/tijd	1 t/m 5	Zondag op dag 1 t/m 5	6	7	Zondag op dag 6 of 7
0.00-6.00	50 35	100	100	100	100
6.00-19.00	*50**	50***	50	75	100
19.00-24.00	50	100	100	100	100

\* Percentage toe te passen voor uren boven 1983,6 per jaar bij gemiddeld 38 per week na verrekening plus en min-uren.

\*\* Toeslag voor uren binnen bedrijfstijd, boven 10 uur per dag.

\*\*\* Toeslag voor werken op zondag indien zondag valt binnen de met de werknemer overeengekomen gebruikelijke werktijd van maximaal vijf dagen. Gewerkte uren betrekken bij de berekening van plus- en min-uren.

**Basisregeling en uitgebreide regeling**

7. Voor de basisregeling en de uitgebreide regeling geldt het volgende.
  - a. Deeltijd: bij extra uren boven contract tot een totaal van maximaal 8 uur per dag met een maximum van 38 uur per week, gelden geen toeslagen. Over deze extra uren worden wel vakantie-uren opgebouwd en wordt vakantiegeld betaald. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever in afwijking van het bepaalde in artikel 23 lid 2, c.q. 3 en artikel 23 lid 12, de vakantie-uren en het vakantiegeld over deze extra uren vergoeden met 20% over deze extra uren.
  - b. Voor deeltijdcontracten met een vast aantal overeengekomen uren tot en met 1305 uur per jaar (25 uur per week) kan afgeweken worden van de minimum arbeidsduur per dag of per week. Er kunnen dagen of periodes worden afgesproken waarbij niet wordt

gewerkt. De uren op deze dagen en gedurende deze periodes worden gecompenseerd door meer uren boven die welke gemiddeld per week zijn overeengekomen. Loonbetaling vindt wekelijks of maandelijks plaats en is gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week of per maand. Op de dagen dat gewerkt wordt, geldt een minimum aaneengesloten arbeidsduur van 3 uur, tenzij werkgever en werknemer vooraf minder uren zijn overeengekomen. Min-uren aan het eind van een periode van een jaar of bij het einde van het dienstverband binnen dat jaar, zijn voor rekening van de werkgever.

- c. Uitzondering op de bedrijfstijd is mogelijk voor functies in enkelvoudige diensten die structureel en naar hun aard buiten de bedrijfstijd worden vervuld ingeval het activiteiten buiten het bedrijf betreft. Voor deze functies geldt een toeslag van 20% voor de uren die vallen buiten de bedrijfstijd.

#### Artikel 15

##### **Arbeid op zon- en feestdagen en gedenkdagen**

1.
  - a. Op zondag, Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Kerstdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag en Koninginnedag wordt geen arbeid verricht, behoudens het gestelde in lid c.
  - b. Voorzover deze dagen vallen op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag, vrijdag of zaterdag vindt doorbetaling van loon plaats indien deze dag voor de betreffende werknemer een reguliere werkdag zou zijn.
  - c. Op de onder lid a. genoemde dagen kan wel arbeid worden verricht indien de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen en de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer overeenkomstig hetgeen is bepaald voor de uitgebreide regeling vermeld in artikel 11.

In dat geval gelden de betalingen en toeslagen zoals vermeld in artikel 14.

2. 5 mei is een doorbetaalde vrije dag waarop niet gewerkt hoeft te worden, tenzij de bedrijfsomstandigheden zulks naar de mening van de werkgever dringend vorderen of de werkgever hierover afspraken heeft gemaakt met de werknemer. In laatstgenoemde gevallen wordt er een compenserende vrije dag vastgesteld in onderling overleg.
3. Indien de werknemer prijs stelt op de viering van gedenkdagen, andere religieuze dagen, 1 mei en andere dan genoemd in vorige leden van dit artikel, kunnen hiervoor vakantie-uren worden opgenomen indien de bedrijfsomstandigheden dit toelaten. De werknemer kan voor de in dit lid bedoelde dagen desgewenst ook onbetaald verlof opnemen. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in

dit lid genoemde mogelijkheid, dient dit tijdig aan de werkgever kenbaar te maken.

#### HOOFDSTUK 4

### FUNCTIEWAARDERING EN BELONING

#### Artikel 16

##### **Functie-indeling**

1. a. De functies van de werknemers zijn of worden op basis van het ORBA-systeem van functiewaardering ingedeeld in functiegroepen.  
b. De indeling is vermeld in het Functiehandboek Glastuinbouw en is van toepassing op deze cao. Dit handboek maakt deel uit van deze cao. Voor de tekst wordt verwezen naar het besluit tot algemeen verbindend verklaring, UAW nr. 10445, Staatscourant 16 maart 2006, nr. 54.  
In bijlage IV is het referentieraster opgenomen.  
c. Bij elke functiegroep behoort een loonschaal gebaseerd op de cao. De loonschalen die de bruto uurlonen vermelden zijn als Bijlage VI opgenomen.  
d. De werkgever is verplicht de werknemer mee te delen in welke functiegroep de door hem vervulde functie wordt ingedeeld. Voorts is hij verplicht de desbetreffende functiegroep te vermelden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst.  
e. Als de werknemer dat wenst, dient hem het handboek ter inzage te worden gegeven.  
f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen zijn functieomschrijving of functie-indeling, kan hij gebruik maken van de beroepsprocedure zoals opgenomen in het Functiehandboek Glastuinbouw. Zie bijlage V voor informatie over deze procedure.
2. De functie-indeling is niet van toepassing op de gelegenhedswerkers als genoemd in artikel 9.

#### Artikel 17

##### **Beloning**

1. Leeftijdsschaal

- a. De werknemer die de in zijn loonschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdschaal en ontvangt het loon dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van de maand volgend op die waarin de verjaardag van de werknemer valt.
  - b. Het loon voor een werknemer van 20 jaar en jonger wordt afgeleid van het loon voor een werknemer van 21 jaar en ouder en wel volgens de hierna vermelde percentages:
    - 15 jaar 40%
    - 16 jaar 45%
    - 17 jaar 50%
    - 18 jaar 60%
    - 19 jaar 70%
    - 20 jaar 80%.
2. Twee loongebouwen  
Er gelden twee loongebouwen.
- A. Het oude loongebouw (loongebouw A) is van toepassing op alle werknemers waarvan het dienstverband is aangevangen voor 1 juli 2005 en voor de werknemer die in 2003 en 2004 telkens ten minste 1200 uur in dienst is geweest bij dezelfde werkgever.
  - B. Het nieuwe loongebouw (loongebouw B) geldt voor werknemers die in dienst treden na 1 juli 2005.
3. Bijzondere bepalingen functieloon
- a. Werknemers van 21 jaar en ouder ontvangen ten minste het aanvangsloon in de van toepassing zijnde functiegroep. Aan werknemers van 21 jaar en ouder in de functiegroepen A, B, C, D, E, F, G en H, wordt voor zover hun dienstverband in de betreffende trede van de functiegroep telkens ten minste 900 uren heeft geduurd en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, telkens per 1 januari een trede toegekend. Ingeval het dienstverband minder dan 900 uren heeft geduurd, en niet reeds het hoogste aantal treden in de betreffende functiegroep is bereikt, wordt in ieder geval telkens na twee jaar per 1 januari een trede toegekend.
  - b. Bij promotie van werknemers van 21 jaar en ouder naar een hogere functiegroep, binnen het voor de werknemer op de promotiedatum geldende loongebouw, moet het nieuwe loon zodanig vastgesteld worden dat sprake is van een loonsverhoging.
  - c. Voor werknemers van 21 jaar en ouder met een dienstverband voor bepaalde tijd of bepaald werk geldt:  
Indien er – anders dan het bepaalde in sub a – in de afgelopen twee jaren reeds een of meer dienstverbanden van in totaal minstens 900 uur hebben bestaan tussen de betreffende werkgever en werknemer, heeft de werknemer recht op een extra trede, waarbij niet meer dan één trede per jaar wordt toegekend. Dit recht bestaat met ingang van het nieuwe dienstverband tussen deze

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- werkgever en werknemer. De periode van twee jaren wordt gerekend vanaf de ingangsdatum van het nieuwe dienstverband.
- d. Indien de werknemer langer dan zes maanden aaneengesloten in het voorafgaande kalenderjaar wegens arbeidsongeschiktheid of onbetaald verlof niet heeft gewerkt, wordt er geen trede toegekend.
  - e. Indien een werknemer disfunctioneert en de werknemer is in het voorafgaande kalenderjaar door de werkgever daar ten minste twee keren schriftelijk op gewezen zonder dat er verbetering is gekomen in het functioneren, dan wordt er geen trede toegekend. Dit laatste wordt schriftelijk bevestigd door de werkgever. Voorwaarde is dat er sprake is van een goedwerkend systeem van functioneringsgesprekken en/of beoordelingsgesprekken.
  - f. De werknemer wiens functie is ingedeeld in functiegroep F of hoger, en die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden en ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie zijn vereist, kan gedurende ten hoogste zes maanden in een lagere dan met die functie overeenkomende loonschaal worden ingedeeld, indien dit schriftelijk wordt vastgelegd in de desbetreffende arbeidsovereenkomst.
  - g. Bij tijdelijke vervanging van een functie in een hogere functiegroep, dan wel tijdelijke vervulling van een andere functie in een hogere functiegroep, ontvangt de werknemer gedurende die periode een toeslag ter grootte van 50% van het verschil tussen de laagste loontredes van beide functiegroepen.
4. Loonbetaling
- De werkgever is verplicht het in geld naar tijdruimte vastgestelde loon te voldoen telkens na afloop van het tijdvak waarover het loon op grond van de arbeidsovereenkomst moet worden berekend, met dien verstande dat het tijdvak voor voldoening niet korter is dan één week en niet langer is dan één maand.
- De uitbetaling van lonen per giro of bank dient zodanig te geschieden dat de werknemer aan het eind van de week c.q. maand over zijn geld kan beschikken.
5. Loonspecificatie
- De werkgever is verplicht bij elke uitbetaling van het loon de werknemer een schriftelijke specificatie te verstrekken van het uitbetaalde bedrag, van de bedragen waaruit dit is samengesteld alsmede van de premies, belastingen en bedragen die zijn ingehouden en tevens onkostenvergoedingen. De specificatie vermeldt voorts de naam van

de werkgever en van de werknemer alsmede de periode waarop de betaling betrekking heeft.

#### Artikel 18

##### **Lonen**

1. Voor werknemers genoemd in artikel 16 lid 2 geldt het wettelijk minimumloon c.q. een daarvan afgeleid loon.
2. Voor de functiegroepen genoemd in Bijlage IV bij artikel 16 lid gelden de volgende loonsverhogingen voor de loonschalen en voor het feitelijk loon:
  - a. met ingang van 1 oktober 2007: 2,5%;
  - b. met ingang van 1 april 2008: 2,0%;
  - c. met ingang van 1 januari 2009: 1,5%;
  - d. in de tabellen in bijlage VI zijn de uurlonen vermeld.

#### Artikel 19

##### **Brutoloonniveau en fiscale regelingen**

1. Als op verzoek van de werknemer in het kader van fiscale regelingen het brutoloonniveau neerwaarts wordt bijgesteld, bijvoorbeeld in verband met kinderopvang of spaarloonregelingen, wordt de werkgever toch geacht te hebben voldaan aan het brutoloonniveau zoals dat uit deze cao voortvloeit.
2. De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen tot fiscale bruterij van het door hem in het betreffende kalenderjaar verschuldigde bedrag voor het lidmaatschap van een werknemersorganisatie. De werkgever zal dit verzoek inwilligen.

#### HOOFDSTUK 5

##### **BIJZONDERE VERGOEDINGEN**

#### Artikel 20

##### **Afstandsvergoeding**

1. De werknemer die meer dan 30 kilometer van zijn werkadres woont, maakt aanspraak op een eenmalige tegemoetkoming in de kosten van het overbrengen van de inboedel en overige verhuiskosten. Dit is het geval indien de reisafstand tussen zijn woonadres en de arbeidsplaats – gemeten langs de meest gebruikelijke weg – wordt bekort met ten minste 50% en ten minste 10 kilometer. De vergoeding bedraagt ten

## Glastuinbouw 2008/2009 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

hoogste 12% van het jaarloon met een maximum dat fiscaal is toegestaan. Deze vergoeding is netto voor de werknemer. Voor de werkgever is de vergoeding netto ingeval de verhuizing binnen 2 jaar na de aanvaarding van de dienstbetrekking plaatsvindt of op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever.

Indien de belastingdienst alsnog zou concluderen dat in een voorkomend geval de vergoeding niet onbelast mag blijven, komt dit voor rekening van de werkgever.

2. Aan de werknemer wordt een vergoeding betaald indien de afstand van zijn woning tot de plaats van aanvang van de werkzaamheden meer dan 10 km is.

De vergoeding geldt per gewerkte dag.

De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

---

	meer dan 10 km t/m 15 km	meer dan 15 km t/m 20 km	boven 20 km
<hr/>			
per 1 april 2008			
per dag	€ 4,18	€ 5,87	€ 8,42
maximum per week	€ 16,72	€ 23,48	€ 33,68
<hr/>			
per 1 januari 2009			
per dag	€ 4,25	€ 5,95	€ 8,54
maximum per week	€ 17,00	€ 23,80	€ 34,16

---

3. a. De in lid 2 vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
- b. Voor de lopende cao-periode zijn deze aanpassingen verwerkt in de in lid 2 vermelde bedragen.
- c. Mochten deze vergoedingen op enig moment hoger zijn dan de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen, dan gelden de fiscaal toegestane onbelaste vergoedingen als maximum.
4. Indien de werkgever voor zijn rekening voor bedrijfsvervoer zorgt, vervalt de vergoeding op grond van het aantal kilometers uit dit artikel.
5. Indien een werknemer vrijwillig verhuist naar een adres dat verder

van de werkplek is gelegen kan geen aanspraak worden gemaakt op een afstandsvergoeding gebaseerd op de nieuwe afstand doch blijft de oorspronkelijke woonwerk-afstand bepalend voor de toe te kennen vergoeding.

6. Voor de werknemer van wie het dienstverband reeds een aanvang nam op of voor 1 januari 2002, geldt bij een afstand van 5 km t/m 10 km van zijn woning tot de plaats van de aanvang van de werkzaamheden een vergoeding per gewerkte dag van € 1,50.

#### Artikel 21

#### **Bereikbaarheidsvergoeding**

1. Indien de werkgever met een werknemer overeengekomen is om buiten de voor de werknemer geldende arbeidstijd bereikbaar te zijn voor het bedrijf om onverwachts dringende werkzaamheden te verrichten, wordt aan deze werknemer een vergoeding betaald voor de tijd die hij voor het bedrijf bereikbaar moet zijn.
2.
  - a. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 18.00 uur op werkdagen en volgende werkdag en de volgende morgen 06.00 uur.
  - b. Er is een vergoeding per etmaal of deel van het etmaal in de periode gelegen tussen 06.00 uur op een zaterdag, zondag of feestdagen en de volgende morgen 06.00 uur.
  - c. De vergoeding geschiedt volgens de volgende tabel.

	vergoeding voor a.	vergoeding voor b.
per 1 april 2008	€ 10,20	€ 20,40
per 1 januari 2009	€ 10,35	€ 20,71
  - d. De in sub c vermelde vergoedingen worden aangepast overeenkomstig de loonsverhogingen in artikel 18 lid 2. Aanpassing van de vergoedingen vindt plaats op de datum waarop ook de loonsverhoging ingaat.
  - e. Voor de lopende cao-periode zijn de aanpassingen genoemd in sub d verwerkt in de tabel in sub c.
3. Deze bereikbaarheidsvergoeding geldt niet voor bedrijfsleiders.

Artikel 22

**Jubileumuitkering**

Aan een werknemer die 12,5 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van 25% van het gemiddelde aantal uren in één maand dat in het jaar voorafgaande aan het jubileum feitelijk is gewerkt. Aan een werknemer die 25 jaar in dienst is bij eenzelfde werkgever in één of meer dienstverbanden wordt een bruto uitkering verstrekt ter grootte van eenmaal het gemiddelde aantal uren in één maand dat gemiddeld in het jaar voorafgaande aan het jubileum is gewerkt.

HOOFDSTUK 6

**VAKANTIE EN VERLOF**

Artikel 23

**Vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. Het aantal uren vakantie met behoud van loon bedraagt 9,6% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar en het gemiddelde aantal meeruren bij deeltijddienstverbanden conform artikel 12 lid 15. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 25 vakantiedagen per jaar. Een volle week vakantie omvat het gemiddelde aantal uren per werkweek.
3. De werknemer die de leeftijd van 18 jaren nog niet heeft bereikt, heeft volgens de in lid 2 omschreven systematiek recht op 11,1% van het aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar. Bij een voltijd dienstverband betekent dit 29 vakantiedagen per jaar.
4. De werknemer die bij aanvang van het vakantiejaar de hieronder vermelde leeftijd heeft bereikt, heeft recht op extra vakantiedagen en wel naar de volgende maatstaf:
  - 57 t/m 59 jaar: 7,6 uur;
  - 60 jaar: 15,2 uur;
  - 61 jaar: 22,8 uur;
  - 62 jaar: 30,4 uur;

- 63 jaar: 38,0 uur;
  - 64 jaar: 45,6 uur.
5. De werknemer met een langdurig dienstverband bij een werkgever heeft, te rekenen vanaf 22-jarige leeftijd, met behoud van salaris recht op extra vakantiedagen naar de volgende maatstaf:
    - bij 10 jaar: 7,6 uur;
    - bij 20 jaar: 15,2 uur;
    - bij 30 jaar: 22,8 uur.De hier genoemde uren en de uren genoemd in lid 4 van dit artikel bedragen samen maximaal 45,6 uren.
  6. Vakantieaanspraken van een werknemer, die slechts een deel van het vakantiejaar in dienst van een werkgever is (geweest) worden naar evenredigheid toegekend.
  7. De werkgever stelt de tijdvakken van de vakantie tijdig en in overleg met de werknemer zodanig vast, dat het bedrijfsbelang niet wordt geschaad en dat redelijkerwijze wordt tegemoetgekomen aan de wensen van de werknemer.
  8. De werknemer van wie de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn, kan een vakantie opnemen van drie weken. De werknemer kan, in overleg met de werkgever, eenmaal per twee jaar een aaneengesloten vakantie opnemen van ten hoogste zeven weken, mits de vakantieaanspraken daartoe toereikend zijn en de werknemer ten minste 12 maanden voor het tijdstip van ingang van de gewenste vakantie het verzoek hiertoe schriftelijk bij de werkgever heeft ingediend.
  9. Bij ziekte of ongeval worden slechts vakantie-rechten opgebouwd over de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. De duur der onderbrekingen wordt tezamen geteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan 31 dagen opvolgen.
  10. Bij beëindiging van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen. De dienstbetrekking dient minimaal een maand te hebben geduurd.
  11. De aanspraak op vakantie ontstaat jaarlijks op 1 juli en verjaart na verloop van vijf jaar. Indien de werknemer bij de beëindiging van het dienstverband meer dan wel minder vakantie-rechten heeft genoten dan hem overeenkomstig deze cao toekomt, wordt het verschil met de werknemer verrekend.
  12. De werknemer heeft aanspraak op een vakantie-toeslag ten bedrage van 8,33% van het ten laste van de werkgever komende loon inclu-

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

sief het loon over meeruren conform artikel 12 lid 15, alsmede van de uitkeringen waarop hij tijdens de dienstbetrekking krachtens de Ziektewet en de Werkloosheidswet aanspraak op een uitkering heeft.

13. Voor gelegenhedswerkers geldt dat over het rechtens geldende loon 20% toeslag wordt betaald bij het einde van het dienstverband ter compensatie van de opgebouwde vakantiedagen en vakantietoeslag.
14. Werknemers met een dienstverband die niet het gehele vakantiejaar en/of de standaardjaarenorm hebben gewerkt, hebben naar evenredigheid recht op de normale vakantie-rechten.
15. Aan een werknemer met een deeltijddienstverband kan op verzoek van de werknemer over eventueel gewerkte meeruren zoals die kunnen voortvloeien uit artikel 14 lid 3, 20% over die meeruren betaald worden  
Dit is in afwijking van hetgeen in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 is bepaald, voor de in lid 2, c.q. lid 3, en lid 12 bedoelde rechten over die meeruren.

Artikel 25

**Doorbetaald bijzonder verlof**

1. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:627 BW en artikel 4:1 en 4:2 van de Wet Arbeid en Zorg, kan de werknemer in de navolgende gevallen doorbetaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste één dag van tevoren, of zoveel eerder als mogelijk is, aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en onder overlegging vooraf of achteraf van bewijsstukken van daarvoor in aanmerking komende instanties.
  - a. van de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie bij overlijden van de echtgeno(o)t(e), van inwonende ouders of schoonouders en van eigen inwonende kinderen, alsmede bij overlijden van niet inwonende (schoon)ouders voor zover betrokkene zaakwaarnemer is, gedurende de tijd van het overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
  - b. gedurende één dag of dienst bij ondertrouw van de werknemer en gedurende twee dagen of diensten bij zijn huwelijk;
  - c. gedurende één dag of dienst bij bevalling van de echtgenote en de daarop volgende werkdag; gedurende twee dagen bij adoptie van kinderen door de werknemer;
  - d. gedurende één dag of dienst bij huwelijk van een kind, broer,

- zuster, ouder en schoonouder, zwager en schoonzuster voor zover de huwelijksplechtigheid wordt bijgewoond;
- e. gedurende één dag of dienst bij 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijk van de werknemer, diens ouders, grootouders of schoonouders;
  - f. gedurende de dag of dienst op de dag van de begrafenis of crematie van uitwonende kinderen, van kleinkinderen, aangehuwde kinderen, ouders, schoonouders, grootouders, broers of zussen en zwagers of schoonzussen, mits de begrafenis of crematie wordt bijgewoond;
  - g. gedurende één dag bij verhuizing vanwege de uitoefening van de functie;
  - h. gedurende een door de werkgever naar billijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van één dag, wanneer de werknemer ten gevolge van de vervulling van een buiten zijn schuld bij of krachtens de wet persoonlijk opgelegde verplichting verhinderd is te werken, mits deze vervulling niet in zijn vrije tijd kan geschieden. Het loon wordt doorbetaald onder aftrek van alle vergoedingen die van derden kunnen worden verkregen;
  - i. gedurende de werkelijk benodigde tijd voor het noodzakelijke bezoek aan dokter, tandarts of specialist, voor zover dit niet in de vrije tijd van de werknemer kan geschieden.
- Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het betreffende loon plaats.
2. Voor de toepassing van dit artikel wordt mede als echtgenoot aangemerkt de geregistreerde partner dan wel de niet met de werknemer gehuwde persoon van verschillend of gelijk geslacht met wie duurzaam een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd, welke notarieel is vastgelegd, tenzij het betreft een persoon met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat.
  3. De werkgever zal een verzoek van een werknemer om palliatief verlof (verlof voor stervensbegeleiding van een terminaal zieke) ten behoeve van de partner, ouder of kind van de werknemer toestaan. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt bepaald waar het palliatief verlof uit zal bestaan. Hierbij kunnen vakantiedagen en andere arbeidsvoorwaarden worden ingezet. Ook het opnemen van onbetaald verlof is mogelijk. Tevens worden afspraken gemaakt omtrent de communicatie en eventuele nog te verrichten werkzaamheden gedurende de periode van palliatief verlof. Het in dit lid bepaalde geldt tevens voor rouwverlof teneinde het verlies van de partner, een ouder of kind zodanig te kunnen verwerken dat de werknemer de werkzaamheden kan hervatten.
  4. Calamiteitenverlof  
Verlof met behoud van salaris voor een naar billijkheid te rekenen tijd wordt verstrekt aan de werknemer bij verhindering de arbeid ver-

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

richten wegens een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de betrokken werknemer moeten worden genomen. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 26

**Vakonderwijs**

1. Onverminderd wettelijke bepalingen hebben werknemers per jaar recht op maximaal 10 dagdelen verlof voor het volgen van door de Stichting Colland Arbeidsmarktbeleid (voorheen Stosas) erkende cursussen, waarvan het loonverzuim voor rekening van de werkgever komt en de cursuskosten ten laste komen van dit fonds.
2. De keuze van de te volgen cursus(sen) geschiedt in overleg tussen werkgever en werknemer.
4. Overige cursussen of scholing worden gezien in onderling overleg tussen werkgever en werknemer, al dan niet met behoud van loon.

Artikel 27

**Prepensioneringsverlof**

1. Werknemers hebben in het jaar dat voorafgaat aan hun vut/pensioengerechtigde leeftijd, recht op maximaal 5 dagen onbetaald verlof voor het volgen van een cursus ter voorbereiding op de pensionering.
2. De verlofdagen, opgenomen ingevolge het bepaalde onder a, komen in mindering op de extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 tot een maximum van laatstgenoemde dagen.
3. De extra vakantiedagen ingevolge artikel 23 lid 4 en lid 5 en de verlofdagen bedoeld onder lid 1 mogen tezamen het aantal van 6 niet overschrijden.
4. Een werknemer die het onder lid 1 genoemde maximum aantal verlofdagen heeft genoten, kan hierop niet opnieuw een beroep doen.

## HOOFDSTUK 7

### ARBEIDSONGESCHIKTHEID

#### Artikel 28

##### **Ziekmelding en controlevoorschriften**

1. De werknemer heeft zich bij arbeidsongeschiktheid en reïntegratie te houden aan de wettelijke bepalingen, de voorschriften van de Arbodienst en de bedrijfsvoorschriften van de werkgever. De werkgever draagt zorg voor het verstrekken van de desbetreffende voorschriften van de door hem ingeschakelde Arbodienst.
2. **Ziekmelding**  
Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht de werkgever daarvan zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk voor 9.00 's morgens op dezelfde dag, in kennis te stellen, tenzij de werkgever andere instructies heeft verstrekt.
3. **Geneeskundige hulp inroepen**  
De werknemer moet binnen een redelijke termijn geneeskundige hulp inroepen en dient zich gedurende het gehele verloop van de arbeidsongeschiktheid onder behandeling van de behandelende geneeskundige te stellen en diens voorschriften op te volgen.
4. **Verplichting om thuis te blijven**  
De werknemer dient zich overeenkomstig de controlevoorschriften van de Arbodienst beschikbaar te houden.
5. **Verblijf in het buitenland**
  - a. De werknemer heeft voor een meerdaags verblijf in het buitenland toestemming nodig van de werkgever, die daarover advies van de Arbodienst kan inwinnen.
  - b. Op verzoek van de Arbodienst wordt bij ziekmelding of op een door de Arbo-dienst nader te bepalen tijdstip, door of namens de in het buitenland verblijvende werknemer, een door de daarvoor in aanmerking komende officiële instantie in het desbetreffende land afgegeven bewijs van arbeidsongeschiktheid overgelegd.
6. **Hervatten bij herstel**
  - a. De werknemer hervat zijn arbeid zodra hij hiertoe in staat is.
  - b. De werknemer hervat zijn arbeid zodra de Arbodienst hem hiertoe in staat acht.
  - c. Indien de werknemer op advies van de Arbodienst andere arbeid dan zijn arbeid gaat verrichten, meldt hij dit onmiddellijk aan de werkgever.

Artikel 29

**Betalingsverplichtingen werkgever bij arbeidsongeschiktheid en regresrecht**

Voor de uitkeringspercentages genoemd in dit artikel en bijlage VIII geldt dat de werknemer zich dient te houden aan de regels die bij ziekteverzuim in de onderneming gelden en voldoende medewerking dient te verlenen aan de reïntegratieverplichtingen volgens de Wet Verbetering Poortwachter (WVP). Beoordeling hiervan vindt plaats door een onafhankelijke deskundige zoals een bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

1. Voor de vaststelling van de hoogte van het naar tijdruimte vastgestelde loon genoemd in de leden van dit artikel en bijbehorende bijlage VIII leden 1 en 2, wordt uitgegaan van de bepalingen opgenomen in artikel 7:629 BW, te weten het loon waarop de werknemer – ware hij niet arbeidsongeschikt geworden aanspraak had kunnen maken.
2. Werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid eindigt hebben met ingang van de dag na het einde van het dienstverband geen recht op de wettelijke loondoorbetalingsverplichting zoals genoemd in artikel 7:629 BW, alsmede de aanvullingen zoals in dit artikel vermeld.
3. Volledig en duurzaam arbeidsongeschikte werknemers die binnen de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid de Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten ( IVA) instromen, hebben recht op de aanvullingen op de loondoorbetalingsverplichting zoals in dit artikel opgenomen.
4. Loondoorbetalingsverplichtingen eerste periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
  - d. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - e. Tijdens de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - f. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
5. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede periode van 26 weken (binnen het 1e jaar van arbeidsongeschiktheid)
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode, als

- genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
- b. Tijdens de tweede periode van 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
6. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
    - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het 2e jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
    - b. Tijdens het 2e jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 75% van het naar tijdruimte vastgestelde loon. Indien de werknemer voldoende medewerking verleent aan de reïntegratie verplichtingen volgens de WVP wordt de aanvulling verhoogd tot 85% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
    - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
  7. Loondoorbetalingsverplichtingen werknemers minder dan 35% arbeidsongeschikt. Indien de werknemer in aansluiting op de periode van arbeidsongeschiktheid genoemd in lid 6 van dit artikel volgens het UWV arbeidsongeschikt is of eerder als dit objectief is vastgesteld, maar minder dan 35%, en zolang het dienstverband gecontinueerd wordt bij dezelfde werkgever, ontvangt de werknemer 90% van het naar tijdruimte vastgestelde loon gedurende maximaal 5 jaar. Zie voor de ontslagmogelijkheid artikel 7.
  8. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden tussen 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005 geldt een overgangsregeling. Deze regeling is opgenomen in bijlage VIII.
  9. Voor de vaststelling van de hoogte van de aanvulling op de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in de vorige leden geldt, dat de werknemer niet meer zal ontvangen dan het overeengekomen naar tijdruimte vastgestelde loon.
  10. De werkgever heeft op grond van artikel 6:107a van het Burgerlijk Wetboek een zelfstandig verhaalsrecht in geval van arbeidsongeschiktheid van een werknemer, veroorzaakt door een aansprakelijk te stellen derde.
  11. a. Komt aan de werknemer naast een ZW-,WAO of WIA-uitkering krachtens enige wettelijk voorgeschreven verzekering of uit enig fonds waarin de deelneming is bedongen bij of voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, of een collectieve arbeidsovereenkomst, ingeval van arbeidsongeschiktheid een geldelijke vergoeding of uitkering toe, dan wordt de verplichting van de werkgever ver-

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

- minderd met het bedrag van die vergoedingen of uitkeringen, inclusief de ZW-, WAO of WIA-uitkering.
- b. De werkgever is verplicht tot de in leden 3 t/m 8 genoemde doorbetaling en aanvulling behoudens voor zover de werknemer de in lid 11 sub a. genoemde geldelijke vergoedingen of uitkeringen niet ontvangt vanwege het zijnerzijds niet-nakomen van de daarbij behorende voorschriften.
12. Voor de vaststelling van aanvulling op de Ziektewetuitkering als bedoeld in de vorige leden, worden onder uitkering mede begrepen uitkeringen en/of inkomsten die op de Ziektewetuitkering uitkering in mindering zijn gebracht.
13. Indien en voor zover de Ziektewetuitkering via de werkgever wordt uitgekeerd en deze uitkeringen na aftrek van de voorgeschreven inhoudingen hoger zijn dan het voor de werknemer geldende loon, is de werkgever verplicht ook het meerdere aan de werknemer uit te betalen.
14. a. De werkgever is bevoegd de betalingsverplichtingen die voortvloeien uit dit artikel te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan de in deze paragraaf gegeven voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
- b. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven binnen vier dagen nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan gerezen is of redelijkerwijs had behoren te rijzen.

Artikel 29A

**Verzuimbegeleiding**

De werknemer maakt tijdens eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid aanspraak op verzuimbegeleiding welke voortvloeit uit de Wet Verbetering Poortwachter.

Artikel 30

**Vervallen van de doorbetalingsverplichting voor werkgever**

De werknemer heeft de in artikel 29 bedoelde rechten niet:

- a. indien de arbeidsongeschiktheid door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een

- aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheid-eisen niet juist kon worden uitgevoerd;
- b. zich niet heeft gehouden aan de controlevoorschriften;
  - c. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van de uitvoeringsinstelling waarbij deze is aangesloten aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;

#### Artikel 30A

##### **Verdeling gedifferentieerde WGA premie**

1. Onder aftrek van het percentage van de WGA rentehobbel opslag, kan de werkgever de helft van de lasten die voortkomen uit de individuele gedifferentieerde WGA premie in mindering brengen op het (netto-)loon van de werknemer. (rentehobbel opslag 2008 0,28%).
2. De bevoegdheid als bedoeld in lid 1 komt ook toe aan de werkgever die het WGA-risico privaat heeft verzekerd of WGA eigenrisico-drager is.  
Zie bijlage X.

#### Artikel 31

##### **Arbeidsgeneeskundig onderzoek**

1. Werknemers kunnen, volgens de volgende staffel, voor rekening van de werkgever een gericht arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten verrichten:  
vanaf 35 t/m 44 jaar: eenmaal per 3 jaar;  
vanaf 45 t/m 49 jaar: eenmaal per 2 jaar;  
vanaf 50 jaar: jaarlijks.
2. Werknemers die regelmatig spuitwerkzaamheden verrichten met giftige stoffen kunnen, voor rekening van de werkgever, maximaal twee maal per jaar door middel van een arbeidsgezondheidskundig onderzoek laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten.
3. De onderzoeken genoemd in lid 1 en 2 moeten worden uitgevoerd door een erkende Arbo-dienst.

**HOOFDSTUK 8**

**OVERLIJDENSUITKERING, PENSIOEN EN VUT**

**Artikel 32**

**Uitkering bij overlijden**

Indien de werknemer overlijdt, zal een overlijdensuitkering worden verstrekt op grond van het bepaalde in artikel 7:674 BW.

**HOOFDSTUK 9**

**OVERIGE BEPALINGEN VAN SOCIALE AARD**

**Artikel 37**

**Uitzendwerk en inleenkrachten**

1. De bepalingen in deze cao met betrekking tot de artikelen 11 t/m 21 zijn van overeenkomstige toepassing op uitzendkrachten.
2. De werkgever is verplicht zich ervan te verzekeren dat ten aanzien van medewerkers die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld gedurende de periode van ter beschikkingstelling de bepalingen van de toepasselijke cao worden nageleefd.
3. De werkgever wordt geacht het bepaalde onder lid 2 van dit artikel te zijn nagekomen wanneer hij gebruik maakt van bedrijven die de periode van de terbeschikkingstelling in bezit zijn van een gelden NEN-4400 certificaat.
4. Bij gebruikmaking van uitzendbureaus die niet gecertificeerd zijn volgens NEN-4400 normen, is de inlenende werkgever ten opzichte van de ingeleende arbeidskrachten hoofdelijk aansprakelijk voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden als bedoeld in lid 1 voor de periode van de ter beschikkingstelling.

## Artikel 38

### **Aanvulling bij werktijdverkorting**

Indien de werkgever gebruik maakt van een vergunning tot werktijdverkorting is hij gehouden de WW-uitkering aan te vullen tot het netto-loon waarop de werknemer – wanneer geen werktijdverkorting was toegepast – aanspraak had kunnen maken.

## Artikel 38A

### **Huisvesting**

1. De werkgever draagt er zorg voor, dat hij buitenlandse tijdelijk in Nederland verblijvende werknemers waarmee hij een arbeidsovereenkomst heeft, tegen reële kosten redelijk huisvest. Alle voorzieningen van de locatie moeten minimaal conform wettelijke en gemeentelijke regels zijn ingeregeld betreffende de huisvesting, sanitair, kookgelegenheid, verwarming en brandveiligheid.
2. De werkgever rekent daarvoor ten hoogste een bedrag van € 35,00 per week per medewerker.
3. De werkgever is gerechtigd om de vergoeding uit lid 2, te verhogen met de door de landelijke overheid vastgestelde maximale huurverhoging overeenkomstig de door de overheid aangegeven ingangsdatum.

## HOOFDSTUK 10

### **BEROEPSCOMMISSIE, CAO-GESCHILLEN, TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN EN LOOPTIJD**

## Artikel 39

### **Beroep tegen cao-indeling, toepassing van de cao**

1. Werkgevers- en werknemersorganisaties werkgevers, medezeggenschapsorganen of de meerderheid van het personeel als er nog geen medezeggenschapsorgaan is ingesteld, hebben de mogelijkheid bij een commissie van cao-partijen beroep in te stellen tegen de indeling van een bedrijf bij deze cao. Dit beroep is telkens mogelijk, indien de werkgever tot indeling van het bedrijf bij deze cao overgaat.
2. Dit beroep dient ingediend te worden binnen drie maanden nadat de werkgever schriftelijk kenbaar heeft gemaakt welke cao hij zal gaan toepassen in de onderneming.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Op een beroep tegen de indeling conform lid 1 van dit artikel, wordt binnen een termijn van drie maanden een beslissing genomen.
4. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.

Artikel 39A

**Uitleg cao-bepalingen**

1. Er bestaat een commissie die adviseert over de uitleg van cao-bepalingen.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Verzoeken om behandeling dienen schriftelijk per gewone brief of e-mail en gemotiveerd te worden ingediend bij de paritaire commissie glastuinbouw, per adres Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer, of per email: [paritaire.commissie@actor.nl](mailto:paritaire.commissie@actor.nl).
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.

Artikel 39B

**Geschillen over toepassing cao-bepalingen**

1. Er bestaat een commissie die in geval van geschillen over de toepassing van de cao een gemotiveerde uitspraak doet.
2. De commissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. De behandeling van geschillen is vastgelegd in een reglement. Zie bijlage XV.
4. Verzoeken om behandeling kunnen worden ingediend door individuele werknemers en/of werkgevers of hun gemachtigde.
5. Hetgeen in dit artikel is bepaald laat onverlet hetgeen in artikel 39C is bepaald.

#### Artikel 39C

##### **Geschillenprocedure via rechter**

Geschillen omtrent de toepassing van deze cao of omtrent arbeidsovereenkomsten gesloten tussen werkgevers en werknemers die aan deze cao gebonden zijn, worden, tenzij de bij het geschil betrokken partijen uitdrukkelijk anders overeengekomen zijn, beslist door de gewone rechter.

#### Artikel 39D

##### **Vertrouwenspersoon**

Aan de paritaire commissie glastuinbouw is een vertrouwenspersoon verbonden tot wie werknemers zich kunnen richten ingeval van klachten over discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongelijke behandeling. De vertrouwenspersoon is bereikbaar onder telefoonnummer 076 5480000 van het Mediation Centre te Breda.

#### Artikel 40

##### **Dispensatie**

1. Indien er voldoende reden is naar het oordeel van werkgeversen werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, kan er ontheffing verleend worden van één of meer bepalingen van deze cao.
2. Aanvragen dienen schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend, vergezeld van een positief advies van het medezeggenschapsorgaan.
3. Een aanvraag van een werkgever wordt ingediend via de werkgeverorganisaties. Een aanvraag van een werknemer wordt ingediend via de werknemersorganisaties.

#### Artikel 42

##### **Bepalingen in strijd met deze cao**

Bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst die ten nadele van de werknemer van deze cao afwijken, zijn nietig.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

**Medezeggenschapsorgaan, behorend bij artikel 2, definities, sub i**

Inzake medezeggenschap in ondernemingen waar ten minste 50 personen werkzaam zijn, kent de Wet op de ondernemingsraden de verplichting voor de ondernemer om een ondernemingsraad in te stellen (artikel 2).

Inzake medezeggenschap in kleine ondernemingen kent de wet de volgende medezeggenschapsorganen:

Art. 35c lid 1:

„de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel ten minste 10 personen maar minder dan 50 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging instellen, bestaande uit ten minste drie personen die rechtstreeks gekozen zijn bij geheime schriftelijke stemming door en uit in de onderneming werkzame personen”.

Art. 35d lid 1:

„de ondernemer die een onderneming in stand houdt waarin in de regel minder dan 10 personen werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, kan een personeelsvertegenwoordiging, als bedoeld in artikel 35c, eerste lid, instellen”.

## BIJLAGE III

### **Bedrijfstijden en arbeidstijdenregelingen, behorend bij artikel 11**

De werkgever is verantwoordelijk voor het aanleveren van de gegevens zoals vermeld onder 1 tot en met 9:

1. Overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan.
2. Schriftelijke melding door werkgever bij paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer.
3. Vermelding van volledige naam en adresgegevens van werkgever.
4. Ondertekend door werkgever.
5. Vermelding van cao.
6. Vermelding van soort medezeggenschapsorgaan: ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
7. Inhoudelijke opgave van de overeengekomen uitgebreide regeling.
8. Vermelding van datum waarop overeenstemming tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan werd bereikt.
9. Schriftelijke instemmingsverklaring van werkgever en medezeggenschapsorgaan gezamenlijk.

Indien een medezeggenschapsorgaan ontbreekt, en de werkgever met tweederde van de werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar, overeenstemming heeft bereikt, levert de werkgever gegevens zoals hieronder vermeld.

1. Verklaring waarom geen medezeggenschapsorgaan tot stand gebracht werd.
2. Overeenstemming tussen werkgever en de voorgeschreven tweederde van de werknemers.
3. Schriftelijke melding door werkgever bij paritaire commissie glastuinbouw, per adres Postbus 28, 2700 AA te Zoetermeer.
4. Vermelding van volledige naam en adresgegevens van werkgever.
5. Ondertekend door werkgever.
6. Vermelding van cao.
7. Vermelding van het totale aantal werknemers, en van het aantal werknemers met een vast dienstverband of een dienstverband van ten minste één jaar,
8. Inhoudelijke opgave van de overeengekomen uitgebreide regeling.
9. Vermelding van datum en de wijze waarop overeenstemming tussen werkgever en dit personeelsbestand werd bereikt.

Vanwege het ontbreken van een medezeggenschapsorgaan is nog het volgende van belang. Mocht op enig moment aan de commissie informatie beschikbaar gesteld worden die de door de werkgever verstrekte gegevens in twijfel zou trekken, dan behoudt de commissie zich het recht voor om de registratie van het bedrijf ongedaan te maken.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE IV

**Functiebeschrijvingen, behorend bij artikel 16**

**Referentiefunctieraster voor de sector Glastuinbouw**

---

Functie- groep	Ondersteuning	Glastuinbouw
A +B	Medewerker huishoudelijke dienst (01.01)	Inpakker (02.1.01) Medewerker Teeltvoorbereiding (02.1.02) Oogstmedewerker (02.1.03) Inpakker/sorteerder (02.1.04)
C	Medewerker kantine (01.02) Orderverzamelaar (01.03)	Productiemedewerker (02.1.05)
D	Vorkheftruckchauffeur (01.04) Logistiek medewerker (01.06)	Teeltmedewerker A (02.1.06)
E	Administratief medewerker (01.07) Laboratorium medewerker (01.08) Tel./receptionist (01.09)	Teeltmedewerker B (02.1.07)
F	Chauffeur binnenland (01.10) Algemeen technisch medewerker A (01.11) Boekhoudkundig medewerker (01.12)	Zelfstandig teeltmedewerker (02.1.08)
G	Algemeen technisch medewerker B (01.13) Onderhoudsmonteur (01.14)	Specialist gewasbescherming (02.1.09) Meew. Voorman teelt (02.1.10)
H	Boekhouder (01.15) Hoofd logistiek (01.16)	Teeltspecialist (02.1.11) Teeltchef (02.1.12)

---

Beroepscommissie functiewaardering  
Per adres Actor

Postbus 28  
2700 AA Zoetermeer  
079 – 32 92 030

BIJLAGE V

**Beroepsprocedure, behorend bij artikel 16 lid 1 sub f**  
Onderdeel Beroepsprocedure uit Functiehandboek Glastuinbouw

**Deel I E. Procedure van bezwaar en beroep**

Volgens de cao Glastuinbouw heeft de werknemer het recht om bezwaar en beroep aan te tekenen tegen het door zijn werkgever genomen indelingsbesluit. Bezwaar en beroep zijn mogelijk als de werknemer van mening is dat zijn functie niet of (bij functiewijziging) niet meer juist is beschreven en ingedeeld. De hierop betrekking hebbende procedure bestaat uit een tweetal onderdelen of fases:

- Bezwaarfase (bij de eigen werkgever);
- Beroepsfase (bij de Centrale Beroepscommissie).

**Bezwaarfase**

Voordat een werknemer bezwaar indient, moet hij eerst proberen in goed overleg met zijn werkgever tot een oplossing te komen. De werknemer moet zijn bezwaar binnen 30 dagen na bekendmaking van het indelingsbesluit schriftelijk hebben ingediend bij de werkgever. Op zijn beurt moet de werkgever binnen 30 dagen na ontvangst van het bezwaar schriftelijk uitspraak doen of de oorspronkelijke indeling wordt gehandhaafd of gewijzigd. In het totaal bedraagt de interne behandeling van het bezwaar maximaal 60 dagen.

Als de werkgever niet binnen een termijn van 30 dagen uitspraak doet, mag de werknemer dit opvatten als een afwijzing. Dit geeft de werknemer dan het recht om gebruik te maken van de beroepsfase.

**Beroepsfase**

Als de bezwaarfase voor de werknemer geen bevredigende oplossing oplevert, kan hij beroep instellen bij de Centrale Beroepscommissie. Deze beroepsmogelijkheid geldt voor zowel georganiseerde als niet-georganiseerde werknemers. De Centrale Beroepscommissie bestaat uit vier leden. Twee leden zijn benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden zijn benoemd door de werkgeversorganisaties, die betrokken zijn bij de cao Glastuinbouw.

Een beroepschrift moet binnen 15 dagen na de interne behandeling van het bezwaar schriftelijk zijn aangemeld bij de Beroepscommissie functiewaardering. Indien de werkgever niet binnen de in de bezwaarfase genoemde termijn van 30 dagen uitspraak deed, moet een beroepschrift binnen 15 dagen na de laatste dag van die termijn worden aangemeld.

De Centrale Beroepscommissie zal vervolgens aan de indiener van het beroep, en eventueel diens werkgever, verzoeken om de volgende stukken:

- de inhoud van de functie waarop het beroep betrekking heeft. Dit moet gebeuren door middel van een ingevuld ORBAR-vragenformulier en/of functiebeschrijving. Het ingevulde vragenformulier en/of de functieomschrijving moeten voor akkoord worden ondertekend door zowel de functievervuller als de werkgever.
- het indelingsformulier waarmee de werkgever het indelingsbesluit aan de werknemer heeft meegedeeld.
- de schriftelijke uitspraak van de werkgever uit de bezwaarfase.
- een schriftelijke motivering van de werknemer, waarom hij beroep aantekent tegen de indeling van zijn functie.

De Centrale Beroepscommissie beoordeelt in hoeverre het voorgelegde beroep ontvankelijk is. Heeft het beroep daadwerkelijk betrekking op een indelingsgeschil of spelen er andere zaken die niets met het indelen van functie te maken hebben?

Als de beroepscommissie het beroep in behandeling neemt, laat zij zich bijstaan door functiewaarderingsdeskundigen van werknemers- en werkgeversorganisaties. Een unaniem advies van deze deskundigen zal door de beroepscommissie overgenomen worden. De Centrale Beroepscommissie en/of de functiewaarderingsdeskundigen kunnen er toe overgaan om de betrokken partijen bij het beroep uit te nodigen voor een mondelinge toelichting. De Centrale Beroepscommissie doet binnen een termijn van maximaal 3 maanden na ontvangst van het beroep uitspraak.

De commissie kan ook besluiten om het beroep niet in behandeling te nemen. Hiervoor kunnen verschillende redenen aanwezig zijn. De commissie zal bij het niet in behandeling nemen van een beroep duidelijk aangeven wat hiervoor de reden is.

BIJLAGE VI

**Lonen plus toelichting, behorend bij artikel 18**

- A. Toelichting bij berekening lonen cao-glastuinbouw
- Voor de berekening van een maandloon wordt de navolgende formule gehanteerd:  
uurloon x aantal uren per week x 52,2  
12
  - Loonsverhogingen worden berekend over de bedragen voor werknemers van 21 tot en met 64 jaar.
  - Uurlonen: afgerond op twee decimalen achter de komma.
  - Jeugdlonen: afgeleid van uurlonen vermeld bij trede 1, afronding op twee decimalen achter de komma.
  - Lonen B2 schaal (Loongebouw A): het aanvangsloon in B2 begint bij de 3e trede.
  - Jeugdloonpercentages:  
15 jaar: 40% 16 jaar: 45% 17 jaar: 50%  
18 jaar: 60% 19 jaar: 70% 20 jaar: 80%

B. Loontabel Loongebouw A

**Uurlonen vaste en losse werknemers**

Leeftijdrede	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,46	€ 3,68	€ 4,28	€ 4,56	€ 4,78	€ 5,02	€ 5,22	€ 5,42
16 jaar	€ 3,90	€ 4,14	€ 4,82	€ 5,13	€ 5,38	€ 5,65	€ 5,87	€ 6,10
17 jaar	€ 4,33	€ 4,60	€ 5,36	€ 5,70	€ 5,98	€ 6,28	€ 6,53	€ 6,78
18 jaar	€ 5,20	€ 5,52	€ 6,43	€ 6,83	€ 7,18	€ 7,53	€ 7,83	€ 8,13
19 jaar	€ 6,06	€ 6,44	€ 7,50	€ 7,97	€ 8,37	€ 8,79	€ 9,14	€ 9,49
20 jaar	€ 6,93	€ 7,36	€ 8,57	€ 9,11	€ 9,57	€ 10,04	€ 10,44	€ 10,84
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 8,66		€ 10,71	€ 11,39	€ 11,96	€ 12,55	€ 13,05	€ 13,55
2e functiejaar	€ 8,94		€ 10,88	€ 11,55	€ 12,14	€ 12,71	€ 13,22	€ 13,71
3e functiejaar	€ 9,20	€ 9,20	€ 11,04	€ 11,72	€ 12,31	€ 12,87	€ 13,40	€ 13,89
4e functiejaar	€ 9,47	€ 9,47	€ 11,20	€ 11,88	€ 12,47	€ 13,05	€ 13,55	€ 14,06
5e functiejaar	€ 9,76	€ 9,76	€ 11,39	€ 12,04	€ 12,63	€ 13,22	€ 13,71	€ 14,23
6e functiejaar	€ 10,01	€ 10,01	€ 11,55	€ 12,22	€ 12,79	€ 13,40	€ 13,89	€ 14,39
7e functiejaar	€ 10,28	€ 10,28	€ 11,72	€ 12,39	€ 12,97	€ 13,55	€ 14,06	€ 14,56
8e functiejaar	€ 10,57	€ 10,57	€ 11,88	€ 12,55	€ 13,14	€ 13,71	€ 14,23	€ 14,72
9e functiejaar		€ 10,82						
10e functiejaar		€ 11,09						

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**C. Loontabel Loongebouw B**  
**Uurlonen vaste en losse werknemers**

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Leeftijd- trede	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,72	€ 3,78	€ 3,94	€ 4,13	€ 4,38	€ 4,78
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€ 4,18	€ 4,26	€ 4,43	€ 4,65	€ 4,93	€ 5,37
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,65	€ 4,73	€ 4,92	€ 5,17	€ 5,48	€ 5,97
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,57	€ 5,68	€ 5,90	€ 6,20	€ 6,57	€ 7,16
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,50	€ 6,62	€ 6,89	€ 7,23	€ 7,67	€ 8,36
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,43	€ 7,57	€ 7,87	€ 8,26	€ 8,76	€ 9,55
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,29	€ 9,46	€ 9,84	€ 10,33	€ 10,95	€ 11,94
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 9,67	€ 9,84	€ 10,23	€ 10,75	€ 11,40	€ 12,42

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,05	€ 10,23	€ 10,64	€ 11,17	€ 11,85	€ 12,92
4		€ 8,65	€ 10,46	€ 10,64	€ 11,06	€ 11,63	€ 12,32	€ 13,45
5		€ 9,17	€ 10,87	€ 11,06	€ 11,51	€ 12,11	€ 12,80	€ 13,99
6		€ 9,71	€ 11,31	€ 11,51	€ 11,96	€ 12,58	€ 13,31	€ 14,54
7		€ 10,22	€ 11,76	€ 12,18	€ 12,44	€ 13,08	€ 13,86	€ 15,13
8					€ 12,95	€ 13,60	€ 14,40	€ 15,74
9						€ 14,15	€ 14,98	€ 16,37
10							€ 15,58	€ 17,02
11								€ 17,70

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**D. Loontabel Loongebouw A per 1 april 2008**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen een initiële verhoging berekend van 2%.

**Uurlonen vaste en losse werknemers**

Leeftijdrede	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,53	€ 3,75	€ 4,37	€ 4,65	€ 4,88	€ 5,12	€ 5,32	€ 5,53
16 jaar	€ 3,97	€ 4,22	€ 4,91	€ 5,23	€ 5,49	€ 5,76	€ 5,99	€ 6,22
17 jaar	€ 4,42	€ 4,69	€ 5,46	€ 5,81	€ 6,10	€ 6,40	€ 6,66	€ 6,91
18 jaar	€ 5,30	€ 5,63	€ 6,55	€ 6,97	€ 7,32	€ 7,68	€ 7,99	€ 8,29
19 jaar	€ 6,18	€ 6,57	€ 7,64	€ 8,13	€ 8,54	€ 8,96	€ 9,32	€ 9,67
20 jaar	€ 7,06	€ 7,50	€ 8,74	€ 9,30	€ 9,76	€ 10,24	€ 10,65	€ 11,06
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 8,83		€ 10,92	€ 11,62	€ 12,20	€ 12,80	€ 13,31	€ 13,82
2e functiejaar	€ 9,12		€ 11,10	€ 11,78	€ 12,38	€ 12,96	€ 13,48	€ 13,98
3e functiejaar	€ 9,38	€ 9,38	€ 11,26	€ 11,95	€ 12,56	€ 13,13	€ 13,67	€ 14,17
4e functiejaar	€ 9,66	€ 9,66	€ 11,42	€ 12,12	€ 12,72	€ 13,31	€ 13,82	€ 14,34
5e functiejaar	€ 9,96	€ 9,96	€ 11,62	€ 12,28	€ 12,88	€ 13,48	€ 13,98	€ 14,51
6e functiejaar	€ 10,21	€ 10,21	€ 11,78	€ 12,46	€ 13,05	€ 13,67	€ 14,17	€ 14,68
7e functiejaar	€ 10,49	€ 10,49	€ 11,95	€ 12,64	€ 13,23	€ 13,82	€ 14,34	€ 14,85
8e functiejaar	€ 10,78	€ 10,78	€ 12,12	€ 12,80	€ 13,40	€ 13,98	€ 14,51	€ 15,01
9e functiejaar		€ 11,04						
10e functiejaar		€ 11,31						

**E. Loontabel Loongebouw B per 1 april 2008**

Bij de berekening hiervan is over de loontabellen een initiële verhoging berekend van 2%.

**Uurlonen vaste en losse werknemers**

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145	
Trede/ schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,79	€ 3,86	€ 4,02	€ 4,22	€ 4,47	€ 4,87
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€ 4,27	€ 4,34	€ 4,52	€ 4,74	€ 5,03	€ 5,48
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,74	€ 4,83	€ 5,02	€ 5,27	€ 5,59	€ 6,09
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,69	€ 5,79	€ 6,02	€ 6,32	€ 6,70	€ 7,31
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,64	€ 6,76	€ 7,03	€ 7,38	€ 7,82	€ 8,53
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,58	€ 7,72	€ 8,03	€ 8,43	€ 8,94	€ 9,74
21 t/m 64 jaar								
1	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,48	€ 9,65	€ 10,04	€ 10,54	€ 11,17	€ 12,18
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 9,86	€ 10,04	€ 10,43	€ 10,97	€ 11,63	€ 12,67

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145	
Trede/ schaal	A	B	C	D	E	F	G	H
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,25	€ 10,43	€ 10,85	€ 11,39	€ 12,09	€ 13,18
4		€ 8,82	€ 10,67	€ 10,85	€ 11,28	€ 11,86	€ 12,57	€ 13,72
5		€ 9,35	€ 11,09	€ 11,28	€ 11,74	€ 12,35	€ 13,06	€ 14,27
6		€ 9,90	€ 11,54	€ 11,74	€ 12,20	€ 12,83	€ 13,58	€ 14,83
7		€ 10,42	€ 12,00	€ 12,42	€ 12,69	€ 13,34	€ 14,14	€ 15,43
8					€ 13,21	€ 13,87	€ 14,69	€ 16,05
9						€ 14,43	€ 15,28	€ 16,70
10							€ 15,89	€ 17,36
11								€ 18,05

**F. Loontabel Loongebouw A per 1 januari 2009**  
 Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2008 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Uurlozen vaste en losse werknemers**

Leeftijdrede	B-1	B-2	C	D	E	F	G	H
15 jaar	€ 3,58	€ 3,81	€ 4,43	€ 4,72	€ 4,95	€ 5,20	€ 5,40	€ 5,61
16 jaar	€ 4,03	€ 4,28	€ 4,99	€ 5,31	€ 5,57	€ 5,85	€ 6,08	€ 6,31
17 jaar	€ 4,48	€ 4,76	€ 5,54	€ 5,90	€ 6,19	€ 6,50	€ 6,76	€ 7,02
18 jaar	€ 5,38	€ 5,71	€ 6,65	€ 7,07	€ 7,43	€ 7,79	€ 8,11	€ 8,42
19 jaar	€ 6,27	€ 6,66	€ 7,76	€ 8,25	€ 8,67	€ 9,09	€ 9,46	€ 9,82
20jaar	€ 7,17	€ 7,62	€ 8,86	€ 9,43	€ 9,90	€ 10,39	€ 10,81	€ 11,22
21 t/m 64 jaar:								
1e functiejaar	€ 8,96		€ 11,08	€ 11,79	€ 12,38	€ 12,99	€ 13,51	€ 14,03
2e functiejaar	€ 9,26		€ 11,27	€ 11,96	€ 12,57	€ 13,15	€ 13,68	€ 14,19
3e functiejaar	€ 9,52	€ 9,52	€ 11,43	€ 12,13	€ 12,75	€ 13,33	€ 13,88	€ 14,38
4e functiejaar	€ 9,80	€ 9,80	€ 11,59	€ 12,30	€ 12,91	€ 13,51	€ 14,03	€ 14,56
5e functiejaar	€ 10,11	€ 10,11	€ 11,79	€ 12,46	€ 13,07	€ 13,68	€ 14,19	€ 14,73
6e functiejaar	€ 10,36	€ 10,36	€ 11,96	€ 12,65	€ 13,25	€ 13,88	€ 14,38	€ 14,90
7e functiejaar	€ 10,65	€ 10,65	€ 12,13	€ 12,83	€ 13,43	€ 14,03	€ 14,56	€ 15,07
8e functiejaar	€ 10,94	€ 10,94	€ 12,30	€ 12,99	€ 13,60	€ 14,19	€ 14,73	€ 15,24
9e functiejaar		€ 11,21						
10e functiejaar		€ 11,48						

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

**G. Loontabel Loongebouw B per 1 januari 2009**  
 Bij de berekening hiervan is over de loontabellen per 1 april 2008 een initiële verhoging berekend van 1,5%.

**Uurlonen vaste en losse werknemers**

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Leeftijd-trede	A	B	C	D	E	F	G	H
15 jaar	WML 23 jaar * 0,40	WML 23 jaar * 0,40	€ 3,85	€ 3,92	€ 4,08	€ 4,28	€ 4,54	€ 4,94
16 jaar	WML 23 jaar * 0,45	WML 23 jaar * 0,45	€ 4,33	€ 4,41	€ 4,59	€ 4,82	€ 5,10	€ 5,56
17 jaar	WML 23 jaar * 0,50	WML 23 jaar * 0,50	€ 4,81	€ 4,90	€ 5,10	€ 5,35	€ 5,67	€ 6,18
18 jaar	WML 23 jaar * 0,60	WML 23 jaar * 0,60	€ 5,77	€ 5,87	€ 6,11	€ 6,42	€ 6,80	€ 7,42
19 jaar	WML 23 jaar * 0,70	WML 23 jaar * 0,70	€ 6,73	€ 6,85	€ 7,13	€ 7,49	€ 7,94	€ 8,65
20 jaar	WML 23 jaar * 0,80	WML 23 jaar * 0,80	€ 7,70	€ 7,83	€ 8,15	€ 8,56	€ 9,07	€ 9,89
21 t/m 64 jaar	WML 23 jaar	WML 23 jaar	€ 9,62	€ 9,79	€ 10,19	€ 10,70	€ 11,34	€ 12,36

Orba punten	21-35 (tijdelijk)	21-35	36-50	51-65	66-85	86-105	106-125	126-145
Leeftijd- trede	A	B	C	D	E	F	G	H
2	WML 23 jaar * 1,017	WML 23 jaar * 1,017	€ 10,01	€ 10,19	€ 10,59	€ 11,13	€ 11,80	€ 12,86
3	WML 23 jaar * 1,031	WML 23 jaar * 1,031	€ 10,40	€ 10,59	€ 11,01	€ 11,56	€ 12,27	€ 13,38
4		€ 8,95	€ 10,83	€ 11,01	€ 11,45	€ 12,04	€ 12,76	€ 13,93
5		€ 9,49	€ 11,26	€ 11,45	€ 11,92	€ 12,54	€ 13,26	€ 14,48
6		€ 10,05	€ 11,71	€ 11,92	€ 12,38	€ 13,02	€ 13,78	€ 15,05
7		€ 10,58	€ 12,18	€ 12,61	€ 12,88	€ 13,54	€ 14,35	€ 15,66
8					€ 13,41	€ 14,08	€ 14,91	€ 16,29
9						€ 14,65	€ 15,51	€ 16,95
10							€ 16,13	€ 17,62
11								€ 18,32

**H. Wettelijk minimumloon**

Zie artikel 9 lid 4 en artikel 18 lid 1 van de cao glastuinbouw.

Afhankelijk van de overeengekomen arbeidsduur en daaraan gekoppelde betalingstermijn (uurloners, weekloners, maandloners) dient gebruik te worden gemaakt van het hiervoor genoemde uurloon, weekloon of maandloon.

**Gegevens per 1 juli 2008 e.v.**

Telkens per 1 januari en 1 juli wordt het wettelijk minimumloon herzien.

Zie voor actuele bedragen: [www.szw.nl](http://www.szw.nl).

## BIJLAGE VIII

### Overgangsbepalingen, behorend bij artikel 29

#### Overgangsbepaling

De overgangsbepalingen gelden voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden (met uitsluiting van de werknemers waarvan het dienstverband tijdens arbeidsongeschiktheid is beëindigd) in de periode vanaf 1 januari 2004 tot en met 31 december 2005.

1. Loondoorbetalingsverplichtingen gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het eerste jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Tijdens het eerste jaar van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het naar tijdruimte vastgestelde loon.
  - c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
2. Loondoorbetalingsverplichtingen tweede jaar van arbeidsongeschiktheid
  - a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende het tweede jaar van de wettelijke periode, als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon worden doorbetaald.
  - b. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid vindt uitbetaling naar rato plaats.
3. Loondoorbetalingsverplichtingen derde en vierde jaar van arbeidsongeschiktheid

Voor de vaststelling van de hoogte van het uitkeringsloon genoemd in de hierna genoemde sub leden a en b van dit lid wordt uitgegaan van de systematiek toegepast door UWV .

  - a. In aansluiting op de eerste twee jaar van arbeidsongeschiktheid wordt over de dagen waarover de werknemer een Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA uitkering) ontvangt krachtens de Wet werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) deze uitkering als volgt aangevuld:
    - gedurende het eerste WIA jaar tot 100% van het vastgestelde uitkeringsloon.
    - gedurende het tweede WIA jaar tot 90 % van het vastgestelde uitkeringsloon.
  - b. Voor de werknemer die is ingedeeld in een arbeidsongeschiktheidspercentage tussen de 35% en 80% of tussen de 80% en

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

100% maar niet duurzaam arbeidsongeschikt is, wordt over dagen waarover de werknemer een uitkering krachtens de regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten (WGA) ontvangt, een aanvulling vastgesteld, op basis van een gedeelte van het naar tijdruimte vastgestelde uitkeringsloon als volgt:

---

Arbeidsongeschiktheid van	Aanvulling tijdens het eerste WIA-jaar	Aanvulling tijdens het tweede WIA-jaar
35-45%	tot 100% van 28/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 28/70ste uitkeringsloon
45 tot 55%	tot 100% van 35/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 35/70ste uitkeringsloon
55 tot 65%	tot 100% van 42/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 42/70ste uitkeringsloon
65 tot 80%	tot 100% van 50,75/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 50,75/70ste uitkeringsloon
80-100%(niet duurzaam)	tot 100% van 70/70ste uitkeringsloon	tot 90% van 70/70ste uitkeringsloon

---

- c. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is gelden gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid de bepalingen opgenomen in de leden 1 en 2 van de overgangsregeling. Vanaf het derde jaar van arbeidsongeschiktheid geldt hetgeen is vermeld in artikel 29 lid 7.

## BIJLAGE X

### **Verdeling gedifferentieerde WGA premie, behorend bij artikel 30A**

#### **Inhouding**

De inhouding vindt plaats op het netto loon van de werknemer. Het verhaalde bedrag is dus niet aftrekbaar van het brutoloon. Het bedrag dat verhaald kan worden op een werknemer is ten hoogste de helft van de voor die werknemer verschuldigde premie. Het te verhalen bedrag verschilt dus per werknemer.

#### **De rentehobbel en de compensatie**

De Stichting van de Arbeid (landelijk overlegorgaan van de centrale organisaties van zowel werkgevers als werknemers) heeft daarom aangegeven dat zij erop vertrouwt dat „deze compensatie die werkgevers ontvangen via de lagere WAO/WIA premie, in mindering wordt gebracht op de WGA-last die voor verhaal op basis van 50% in aanmerking komt op het loon van de werknemers”. Dit betekent dat werkgevers van de gedifferentieerde WGA-premie de rentehobbel opslag moeten aftrekken en daarna de helft op de werknemer kunnen verhalen. In de CAO Glas-tuinbouw is deze aanbeveling van de Stichting van de Arbeid in een cao-afpraak vastgelegd.

Wat moet een werkgever doen

Concreet betekent het bovenstaande dat werkgevers die een gedifferentieerde WGA-premie betalen (publiek verzekerd via het UWV) dat zij op deze premie de rentehobbel opslag in mindering moeten brengen en van het resterende deel vervolgens 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden.

Werkgevers die eigenrisicodragers zijn kunnen deze op de WGA-lasten (verzekeringspremie) in mindering brengen waarna zij van het resterende deel 50% op het netto loon van de werknemer in kunnen houden. Eigenrisicodragers kunnen óf de WGA-lasten (als zij geen private verzekering hebben) óf de verzekeringspremie (als zij wel een private verzekering hebben) voor maximaal de helft verhalen. Omdat de private verzekeringspremie meer kan omvatten dan alleen het WGA-risico (bijvoorbeeld ook uitkeringen bij ziekte of aanvullingen op de WIA-uitkering), kan alleen het deel van de premie dat betrekking heeft op het WGA-risico verhaald worden. Verzekeraars kunnen in die gevallen aan de werkgever aangeven welk deel van de premie daarop betrekking heeft;

#### **Premie lager dan de rentehobbel opslag**

Het kan zijn dat de gedifferentieerde WGA-premie of verzekeringspremie lager is dan de rentehobbel opslag en de werkgever na aftrek dus geen bedrag meer op de werknemer kan verhalen. Dit laat onverlet dat de situatie in een volgend jaar wel zo is dat de werkgever wel kan verhalen.

BIJLAGE XV

**Geschillen over toepassing cao-bepalingen, behorend bij artikel 39B**

**Reglement**

Samenstelling en bevoegdheid

1. De werkgevers- en werknemersorganisaties die de cao voor de Glastuinbouw afsluiten, stellen een commissie in voor geschillen over de toepassing van de cao.
2. De geschillencommissie bestaat uit vertegenwoordigers van cao-partijen.
3. Deze commissie is belast met het bemiddelen tussen partijen ingeval van een geschil over de uitleg en de toepassing van bepalingen van deze cao.
4. De geschillencommissie bestaat uit vier leden. Twee leden worden benoemd door de werknemersorganisaties, en twee leden worden benoemd door de werkgeversorganisaties.
5. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris. De commissie benoemt de secretaris.
6. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een geschil waarover bij de rechter een geding aanhangig is gemaakt, of indien het een geschil betreft waarover de rechter al uitspraak heeft gedaan. Dit laat onverlet de mogelijkheid dat de rechter de commissie vraagt hem de zienswijze van de commissie te laten weten.
7. De commissie komt zo vaak bijeen als een van de commissieleden het nodig acht, doch in ieder geval binnen een termijn van vier weken nadat een zaak aanhangig is gemaakt bij de commissie.
8. De commissie heeft haar domicilie ten kantore van Actor, Postbus 28, 2700 AA Zoetermeer.
9. De commissie kan zitting houden, beraadslagen, getuigen en deskundigen horen op elke plaats in of buiten Nederland die de daartoe geschikt wordt geacht.

De behandeling door de commissie

10. De behandeling van een geschil vangt aan door het indienen van een bezwaarschrift door de werkgever of de werknemer. Dit bezwaarschrift moet de gegevens, adres en woonplaats vermelden van de werkgever en van de werknemer, moet gemotiveerd zijn, en een duidelijke eis bevatten, en wordt gericht aan het secretariaat.
11. Partijen bij het geschil worden in de gelegenheid gesteld hetzij schriftelijk, hetzij mondeling te worden gehoord. De commissie stelt hiervoor na onderling overleg, dag, uur en plaats vast.

12. Kosten die partijen maken ter zake van het geschil, komen voor eigen rekening, tenzij de commissie in bijzondere gevallen anders bepaalt.

#### Uitspraak

13. De commissie beslist bij meerderheid van stemmen en doet uitspraak met inachtneming van deze cao, de tussen partijen gesloten overeenkomst en daarvan deel uitmakende voorwaarden en de regels van het recht.
14. De uitspraak over de interpretatie van een cao-artikel bevat een voorstel aan partijen om uit de gerezen impasse te komen
15. Partijen dienen binnen 2 weken na datum van de uitspraak aan de secretaris schriftelijk te laten weten of zij accoord gaan met de uitspraak en het bemiddelingsvoorstel.
17. De leden van de commissie zijn geheimhouding verplicht ten aanzien van alle vertrouwelijke gegevens die hun bij de behandeling van het geschil ter kennis zijn gekomen.
18. De geschillencommissie kan niet aansprakelijk gesteld worden voor enig handelen of nalaten met betrekking tot een geding waarop dit reglement van toepassing is.

**Glastuinbouw 2008/2009**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Dictum II

De in dictum I opgenomen bepalingen zijn algemeen verbindend verklaard tot en met 30 juni 2009.

Dictum III

Voorzover de in dictum I opgenomen bepalingen strijdig zijn met bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

Dictum IV

Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na de dagtekening van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en vervalt met ingang van 1 juli 2009 en heeft geen terugwerkende kracht.

Dictum V

Dit besluit zal in een bijvoegsel bij de Staatscourant worden geplaatst. Van deze plaatsing zal mededeling worden gedaan in de Staatscourant.

's-Gravenhage, 1 juli 2008

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens deze,

*De directeur Uitvoeringstaken  
Arbeidsvoorwaardenwetgeving,*

Mr. M. H. M. van der Goes